



Gewestelijke overheidssdienst Brussel

Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse



Inventaris van de tewerkstellingsmaatregelen ondersteund door de Brusselse New Deal



April 2014



Met de steun
van het Europees
sociaal fonds



INVENTARIS VAN DE TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN ONDERSTEUND DOOR DE BRUSSELSE NEW DEAL

April 2014



Realisatieteam

Auteurs

BISA: Hoofdstuk 1 deel 1 “Economische activiteit en werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest” en deel 2 “De tewerkstelling van de Brusselaars”

BOW-Actiris: Hoofdstuk 1 deel 3 “De werkloosheid en de werkzoekenden in Brussel” en Hoofdstuk 2 “Inventaris en monitoring van de tewerkstellingsmaatregelen ondersteunend door de Brusselse New Deal”

Coördinatie

Astrid Romain (BISA)

Stéphane Thys (BOW-Actiris)

Opmaak en druk

Bietlot Imprimerie

Vertaling

Brussels Translation

Vertalingsdienst Actiris

Verantwoordelijke uitgever

Grégor Chapelle, Directeur-generaal van Actiris, Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling

Christian Lamouline, Secretaris-generaal van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

Voor meer informatie

Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA)

Sabrine Cipriano

Tel. 02/800 38 65 – Fax 02/800 38 17

Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

Kruidtuinlaan 20 – 1035 Brussel

bisa@mbhg.irisnet.be – www.bisa.irisnet.be

Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid (BOW)

Guillaume Jacomet

Tel. 02/505 16 07

BOW-Actiris

De Brouckèreplein 12 – 1000 Brussel

studies@actiris.be – www.actiris.be/marchemp/tabid/210/language/nl-BE/Publicaties-en-studies.aspx

(de publicatie kan op deze adressen gratis worden gedownload pdf-formaat)

Wettelijk depot: IRIS Uitgaven – D/2014/6374/238

Alle rechten voorbehouden. Het reproduceren is niet toegestaan, noch geheel, noch gedeeltelijk, noch in de oorspronkelijke vorm, noch in de bewerkte vorm, tenzij met schriftelijke machtiging vanwege het BISA en het BOW-Actiris. Het gebruik van uittreksels uit deze publicatie is echter toegestaan mits de bron wordt vermeld.

Inhoudstafel

INLEIDING	4
1. Context van dit rapport: de Brusselse New Deal	4
2. Voorwerp van het rapport	5
HOOFDSTUK 1: DE BRUSSELSE SOCIO-ECONOMISCHE CONTEXT	6
1. Economische activiteit en werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	6
2. De tewerkstelling van de Brusselaars	10
3. De werkloosheid en de werkzoekenden in Brussel	11
HOOFDSTUK 2: INVENTARIS EN MONITORING VAN DE TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN ONDERSTEUND DOOR DE BRUSSELSE NEW DEAL	15
BEROEPENREFERENTIECENTRA (BRC)	15
1. De BRC's in het PDSG	15
2. BRC IRIS TECH+	18
3. BRC Evoliris	20
4. BRC Bouw	21
5. BRC Horeca Be Pro	22
6. BRC IRIS TL	23
7. BRC stadsberoepen en beroepen van het openbaar ambt	24
HET TERRITORIAAL PACT VOOR DE WERKGELEGENHEID EN ZIJN DIVERSITEITSACTIES	26
STARTBAANOVEREENKOMST (SBO), INDIVIDUELE BEROEPSOPLEIDING IN DE ONDERNEMING (IBO) EN INSTAPSTAGE	31
1. SBO, IBO en stages in het PDSG	31
2. Startbaanovereenkomst in de globale federale maatschappelijke projecten	31
3. Startbaanovereenkomst “vormende beroepservaring” bij Brusselse instellingen van openbaar nut	33
4. Individuele beroepsopleiding in de onderneming	35
5. Instapstage in de onderneming	37
VOORSTELLING VAN HET BRUSSELS INSTITUUT VOOR STATISTIEK EN ANALYSE (BISA)	39
VOORSTELLING VAN HET BRUSSELS OBSERVATORIUM VOOR DE WERKGELEGENHEID (BOW)	40
BRONNENLIJST	41
LIJST VAN TABELLEN	42
LIJST VAN GRAFIEKEN	43

De grafieken, tabellen en commentaren werden opgemaakt op basis van de informatie die beschikbaar was tijdens de maand januari 2014, tenzij anders vermeld.

Inleiding

1. Context van dit rapport: de Brusselse New Deal

Het Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei, ook wel de “Brusselse New Deal” genoemd, werd in april 2011 aangenomen met als bedoeling de toegang van Brusselaars tot werk te bevorderen en een duurzame stedelijke groei in de hand te werken. Om dit globale doel te bereiken, worden acties uitgevoerd in vijf specifieke sectordomeinen en werden daarnaast een reeks transversale verbintenissen aangegaan.

De New Deal is een gezamenlijk initiatief van de minister-president van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de minister van Leefmilieu, de minister belast met Economie en Tewerkstelling en de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG).

De transversale acties van dit Pact beogen de samenwerking tussen de sociale partners en de Brusselse institutionele actoren op te drijven teneinde een aantal obstakels voor de tewerkstelling van de Brusselaars weg te werken. Zo omvat de New Deal drie “gemeenschappelijke en transversale engagementen¹” waaraan telkens maatregelen en voorwaarden tot welslagen worden verbonden. Deze engagementen hebben betrekking op de versterking van de synergieën tussen de actoren en de verschillende bevoegdheidsniveaus ten gunste van de tewerkstelling van de Brusselaars enerzijds, en de wil om bijzondere aandacht te schenken aan de “duurzame” dimensie van de ontwikkelde acties anderzijds.

Naast deze gemeenschappelijke en transversale engagementen hebben de ondertekenaars vijf specifieke domei-

nen uitgekozen waarin zij acties willen ontwikkelen. Deze domeinen zijn het leefmilieu via de Alliantie voor de Werkgelegenheid en het Milieu, de handel en horeca, de internationale ontwikkeling, waaronder het toerisme, de social-profitsector, het openbaar ambt en de nabijheidsdiensten en tot slot de innoverende sectoren.

De sociale partners en de Brusselse regering hebben ervoor gekozen om in plaats van een plan op te stellen, dat een geheel van welbepaalde acties vormt, een *Pact* af te sluiten, dat wel de grote lijnen uitzet, maar niet de acties vastlegt die moeten worden ondernomen. Precies daardoor zijn de specifieke en transversale doelstellingen van dit Pact niet exhaustief en, in sommige gevallen, ook weinig nauwkeurig. Een aantal maatregelen (en ook voorwaarden tot welslagen) van het Pact zijn zeer ruim en dienden bijgevolg te worden verfijnd en in concrete verwezenlijkingen en resultaten te worden vertaald. Het verwezenlijkte werk varieert sterk van de ene maatregel van de New Deal tot de andere. Sommige, eerder operationele, maatregelen waren immers uitgesplitst in actieplannen en konden eenvoudig in SMART-doelen² worden uitgedrukt. Voor andere maatregelen was dat niet het geval. Op die manier werd de zorg voor het omzetten van de doelstellingen in specifieke actieplannen en het bepalen van de verwachte effecten in termen van jobcreatie voor de Brusselaars, overgelaten aan de ondertekenaars van de tekst, in samenwerking met de operatoren op het terrein.

2. Voorwerp van het rapport

In het kader van de uitvoering van de Brusselse New Deal (of PDSG) kregen het BOW en het BISA de opdracht om voorwaarde tot welslagen 1.2 van het 2^{de} engagement in goede banen te leiden. Het gaat met name om “het uitwerken van indicatoren voor het observeren en analyseren van de dynamiek van de arbeidsmarkt en het evalueren van de verschillende getroffen maatregelen aan de hand van een tweejaarlijks evaluatieverslag, die rekening houden met de dynamiek en de complexiteit van de tewerkstellingsmateries te Brussel”.

De ondertekenaars van de New Deal hebben deze voorwaarde tot welslagen verbonden aan engagement 2, namelijk “Bevordering, op operationeel vlak, van de samenwerking tussen de economische operatoren en deze inzake tewerkstelling, beroepsopleiding en kwalificerend onderwijs”.

Net zomin als voor de andere maatregelen van de New Deal, werd niet ingevuld hoe deze voorwaarde tot welslagen concreet moest worden gerealiseerd. De eerste stap in het kader van dit werkveld was dan ook om de uit te voeren acties te identificeren. Daarvoor hebben het BISA en het BOW allereerst de omvang van deze voorwaarde tot welslagen afgebakend. Vervolgens hebben zij een operationalisering voorgesteld, rekening houdende met de beschikbare middelen en de uitvoeringstermijnen van deze maatregel. Het resultaat van deze fase was een opsplitsing van de maatregel in twee deelaspecten: de “evaluatie-indicatoren” enerzijds en de “indicatoren voor het observeren en analyseren van de arbeidsmarkt” anderzijds.

Aangezien de opstelling van evaluatie-indicatoren deel uitmaakt van een ander werkveld van de New Deal³, werd de verwezenlijking van dit aspect niet vooropgesteld. Wat het

uitwerken van “indicatoren voor het observeren en analyseren van de dynamiek van de arbeidsmarkt” betreft, werd voorgesteld om in twee fasen te werken. De eerste fase zou bestaan in de opstelling van een rapport, vertrekkende van bestaande publicaties⁴ van het BISA en het BOW, dat de indicatoren voor analyse en observatie van de arbeidsmarkt samenbrengt. De beschrijving van het socio-economisch kader laat immers toe om de uitvoering van de besproken tewerkstellingsacties uit de New Deal in hun context te plaatsen. Dit voorstel werd beschreven in een gedetailleerde operationele fiche, die tijdens een vergadering van het BESOC over de New Deal door de begeleidingsinstanties en de ondertekenaars van het Pact werd goedgekeurd.

Wegens de opgelegde termijnen bevat het gepubliceerde rapport geen nieuwe indicatoren voor het observeren van de arbeidsmarkt. Dit aspect zal in een tweede fase worden uitgewerkt. De productie van nieuwe indicatoren vergt immers een langdurige inspanning van nieuwe gegevens verzamelen, bijeenbrengen en analyseren. Beide instituten (het BISA en het BOW) wijden zich aan de ontwikkeling van de nodige statistieken om de kennis over de dynamiek van de Brusselse arbeidsmarkt te verrijken en te verbeteren.

Dit eerste gemeenschappelijke rapport is het resultaat van een jaar werken en vormt de eerste stap in de ontwikkeling van samenwerkingsterreinen tussen het BOW en het BISA. Het eerste deel geeft een beknopt overzicht van de Brusselse socio-economische situatie sinds het begin van de legislatuur (bedrijvigheid en werkgelegenheid in Brussel, werkgelegenheid bij de Brusselaars, werkloosheid in Brussel). Het tweede deel stelt de vorderingen voor die worden geboekt m.b.t. de door de New Deal beoogde tewerkstellingsmaatregelen.

¹ De “gemeenschappelijke en transversale engagementen” van de New Deal vormen het “transversale luik” van het Pact. Beide verwijzingen worden dan ook op dezelfde voet gebruikt.

² Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden oftewel evalueerbaar. Deze criteria laten toe om efficiënt doelstellingen te selecteren in overeenstemming met de gedefinieerde acties.

³ Instrument 1 van het PDSG: “Opstelling van indicatoren voor de evaluatie van het PDSG en van indicatoren met betrekking tot de duurzame stedelijke ontwikkeling van het gewest en de metropool”.

⁴ De betrokken publicaties zijn: de *Inventaris van de tewerkstellingsmaatregelen*, die jaarlijks door het BOW wordt gepubliceerd, de *Conjunctuurbarometer*, die zesmaandelijks door het BISA wordt uitgegeven, en *De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – Situatie 2012* gepubliceerd door het BOW.

Hoofdstuk 1:

De Brusselse socio-economische context

We benaderen de evolutie van de socio-economische context vanuit drie invalshoeken. In het eerste deel komen de voorname ontwikkelingen in de economische activiteit en de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tussen 2009 en 2013 aan bod. We splitsen dit gedeelte op in drie subdelen. Eerst en vooral lichten we het groeiritme van de Brusselse economische activiteit en de voor 2013 verwachte tendensen

toe aan de hand van de conjunctuurindicatoren van het BISA. Verder gaan we in op de indicatoren die kenmerkend zijn voor de demografie van de bedrijven. Vervolgens nemen we de evolutie van de werkgelegenheid in Brussel onder de loep. In het tweede deel analyseren we de tewerkstelling van de Brusselaars en staan we in het bijzonder stil bij hun opleidingsniveau. En in het derde deel tot slot belichten we de werkloosheid in Brussel.

1. Economische activiteit en werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

• Economische activiteit

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is vooral gericht op diensten en meer bepaald op de “geavanceerde productiediensten”. Onder de “geavanceerde productiediensten” vallen de dienstenverlenende activiteiten aan bedrijven die over het algemeen vóór de productieactiviteit plaatsvinden (bijvoorbeeld financiële activiteiten of informatie- en communicatieactiviteiten). Omdat deze activiteitensectoren niet zo rechtstreeks van de industriële productie afhangen, zijn ze relatief gezien minder onderhevig aan de conjunctuurencyclus.

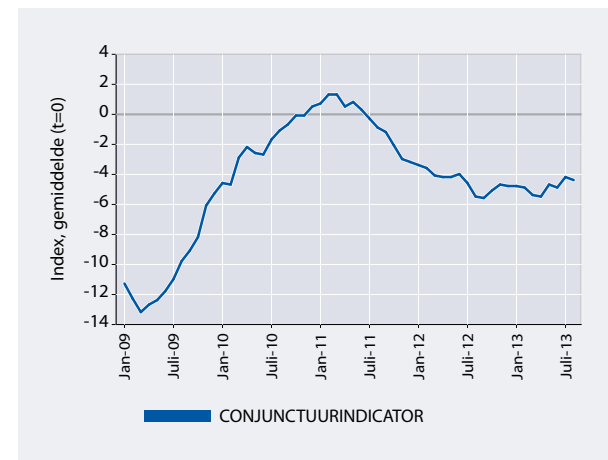
Op het hoogtepunt van de economische en financiële crisis waarmee de wereldeconomie in 2009 te maken kreeg, fungeerde deze specifieke Brusselse activiteitenstructuur als schokbreker. De Brusselse economische activiteit heeft in vergelijking met de Belgische economie namelijk minder met de gevolgen van deze crisis te kampen gehad. De recessie liet zich in Brussel dan ook minder gevoelen: het bbp kromp er met 1,8 % in 2009 tegenover een achteruitgang van 2,8 % voor heel België (zie tabel 1).

Het Gewest deelde evenwel minder in het conjunctureel herstel in 2010. Uit de cijfers blijkt inderdaad dat de heropleving zich eerder op nationaal dan op Brussels niveau voltrok (respectievelijk +2,3 % en +1,6 %). Deze relance verslapte vanaf het tweede kwartaal van 2011. De groei van het bbp vertraagde

immers lichtjes over heel 2011, ongeacht of het om Brussel (+1,4 %) of België ging (+1,8 %).

De conjunctuurindicatoren van het Brussels Instituut van Statistiek en Analyse, en meer bepaald de *synthetische conjunctuurindicator*⁵, tonen dat deze vertraagde groei tot midden 2012 aanhield (zie grafiek 1).

GRAFIEK 1: Synthetische conjunctuurindicator (op basis van gestandaardiseerde gegevens), 2009-2013



Bron: NBB – berekeningen BISA

TABEL 1: Groeipercantage van het bbp in volume (in %), 2009-2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	-1,8	1,6	1,4	-0,3(r)	0,1(r)
België	-2,8	2,3	1,8	-0,1	0,1(r)

(r) ramingen

Bron: Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR), Federaal Planbureau (HERMREG)

⁵ De synthetische conjunctuurindicator verschaft in vergelijking met de officiële cijfers van het INR recentere informatie over de evolutie van de economische activiteit. Het is een samenvattende indicator die algemene maandelijkse kwantitatieve informatie geeft over het zakenklimaat in het Gewest zoals dat wordt ingeschat door de Brusselse ondernemingen. Daarom wordt deze indicator opgebouwd op basis van de antwoorden op alle vragen die worden gesteld in het kader van de conjunctuurenquête die sinds 1995 maandelijks wordt gehouden bij de Brusselse ondernemingen.

Sindsdien zien we dat de economische activiteit in Brussel stagneert. De synthetische indicator en enquêtes die bij de bedrijven werden afgenomen, suggereren een bescheiden herstel van de activiteit vanaf mei 2013, maar deze groei zou over het hele jaar nimmer beperkt blijven.

• Demografie van de ondernemingen

Hoewel de ondernemingsdynamiek in 2009, op het hoogtepunt van de recessie, positief bleef, liet de crisis dat jaar ernstige sporen na op de evolutie van het aantal **actieve ondernemingen**⁶ in het Brussels Gewest. Van 2010 tot 2012 zien we opnieuw een gestage toename van het bedrijvenbestand in Brussel en dit aan een uitgesproken sneller tempo dan op nationaal niveau. De eerste zes maanden van 2013 bevestigen dat de stijging van het aantal ondernemingen sinds half 2012 vertraagt, ook al blijkt het groeiritme in het Gewest positief te blijven en boven het Belgische gemiddelde uit te komen. Na het eerste kwartaal van 2013 telde het Gewest 88 136 bedrijven, zo'n 11 % van het nationale totaal (zie tabel 2).

De evolutie van het bestand van actieve ondernemingen in Brussel hangt af van de demografische bewegingen van de ondernemingen in de loop van een bepaalde periode. Het gaat voornamelijk om bedrijfsoprichtingen en -stopzettingen, en in mindere mate om in- en uitwijkingen van ondernemingen⁷ die een bepaald gewest voor een ander inruilen, die zich in het buitenland vestigen of uit het buitenland naar hier komen. Globaal gezien is de ondernemingsdynamiek in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met een relatief groot aantal oprichtingen en stopzettingen, sterker dan in de rest van het land.

Tabel 2 toont dat Brussel in 2010, na een terugval in 2009 die te wijten was aan de crisis, op het gebied van **oprichtingen van ondernemingen**⁸ zeer duidelijk opnieuw heropleeft.

De aanhoudende zwakke groei van de economische activiteit van de daaropvolgende jaren heeft zich dan weer in een verslapte oprichtingsdynamiek weerspiegeld. Deze tendens zien we overigens bevestigd in het eerste semester van 2013. De crisis van 2009 uitte zich bovendien in een hoger aantal **stopzettingen van ondernemingen**⁹ in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De afname die we in 2012 waarnamen, volstond niet om de stijging van drie opeenvolgende jaren goed te maken, wat maakt dat het aantal stopzettingen hoog is gebleven. De situatie ging er niet op vooruit in het eerste semester van 2013, aangezien het Gewest voor deze periode sinds de laatste zes jaar een recordaantal stopzettingen registreerde. Uitgaande van de volledige periode, die in tabel 2 wordt weergegeven, zien we dat in het Brussels Gewest meer bedrijven worden opgericht dan stopgezet.

Op het gebied van **faillissementen** heeft het Gewest in de loop van de onderzochte periode een variabele evolutie gekend. Enerzijds zien we in grafiek 2 een daling van het aantal faillissementen in 2009 en 2012. De afname in 2009 kwam er na een sterke stijging van 22,1 % van het jaar daarvoor en in 2012 was de daling met 3,6 % nog meer uitgesproken. In 2012 registreerde Brussel als enige gewest een verbetering, terwijl het aantal faillissementen stagneerde in Wallonië en sterk toenam in Vlaanderen (+9,1 %). Anderzijds onthouden we vooral dat het aantal Brusselse bedrijven dat de boeken neerlegde in 2010 aanzienlijk toenam (+7,1 %) en dat deze tendens in 2011 zich nog verder doorzette (+22,6 %).

De cijfers van het eerste semester van 2013 ten slotte tonen dat de situatie algemeen verslechterde wat het aantal faillissementen in België en in het bijzonder Brussel betreft. Ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar kreeg het Gewest tussen januari en juni 2013 namelijk te maken met een stijging van het aantal faillissementen (+34 %). In de loop van die zes maanden hebben 1 343 Brusselse ondernemingen hun faillissement ingediend, wat het hoogste cijfer in meer dan 10 jaar is, alle semesters samengenomen.

TABEL 2: Demografie van ondernemingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (aantal), 2009-2013

	2009	2010	2011	2012	2013 (1 ^{ste} semester)
Oprichtingen	8 424	9 810	10 250	10 376	5 456
Stopzettingen	7 244	7 379	7 574	7 367	4 440
Actieve ondernemingen	80 771	82 607	84 877	87 357	88 136

Bron: ADSEI

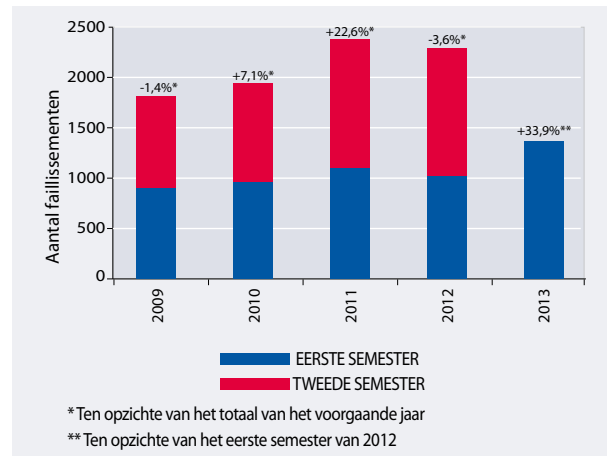
⁶ De hier besproken gegevens hebben enkel betrekking op de btw-plichtige bedrijven die als dusdanig in de Kruispuntbank van Ondernemingen zijn opgenomen.

⁷ Met immigratie / emigratie van bedrijven bedoelen we bedrijven die aan de BTW onderworpen zijn en waarvan maatschappelijke zetel is gewijzigd tijdens de referentieperiode, van / naar een andere regio.

⁸ Som van het aantal eerste btw-inschrijvingen (eerste maal onderworpen aan de btw-plicht) en het aantal btw-herinschrijvingen (onderworpen aan de btw-plicht wanneer men de hoedanigheid van btw-plichtige opnieuw verwerft nadat men deze minstens één keer heeft verloren).

⁹ Het aantal btw-plichtigen die deze hoedanigheid tijdens de referentieperiode hebben verloren. Het kan onder meer gaan om een faillissement, een vrijwillige stopzetting van de activiteit, een vereffening of nog, een gerechtelijke reorganisatie.

GRAFIEK 2: Faillissementen van ondernemingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (aantal en jaarlijkse verschuiving, in %), 2009-2013



Bron: ADSEI

• Werkgelegenheid in Brussel

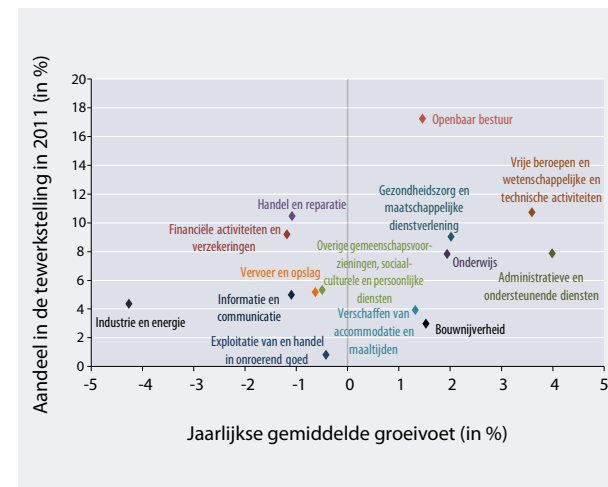
Volgens de meest recente officiële gegevens van het Instituut voor de Nationale Rekeningen stelden de in Brussel gevestigde ondernemingen en overheidsdiensten in 2011 692 442 personen tewerk (621 992 loontrekkers en 70 450 zelfstandigen). Dit komt neer op 15 % van de personen die in heel België aan de slag zijn¹⁰.

Een analyse van de verdeling van de gewestelijke interne werkgelegenheid per activiteitssector (grafiek 3) leert ons dat meer dan de helft van deze betrekkingen in vijf activiteitssectoren, allemaal behorende tot de dienstensector, terug te vinden zijn: het openbaar bestuur (17,2 %), gespecialiseerde, wetenschappelijke en technische activiteiten (10,7 %), de handel (10,5 %), financiële activiteiten en verzekeringen (9,2 %) en menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (9,0 %). Twee van deze sectoren, namelijk de gespecialiseerde, wetenschappelijke en technische activiteiten alsook de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, waren in de afgelopen negen jaar – op de administratieve en ondersteunende diensten na – het meest dynamisch op het vlak van werkgelegenheidscreatie.

De Brusselse interne werkgelegenheid evolueert sinds 2003 positief met een gemiddelde jaarlijkse groei van 0,7 tegenover 1,1 % op nationaal niveau. Recenter werd de Brusselse arbeidsmarkt net als de economische activiteit gekenmerkt door een evolutie

met “dubbel dieptepunt”. De gevolgen van de economische en financiële crisis kwamen in 2009 immers duidelijk naar voren en zorgde dat jaar voor een lichte inkrimping van de werkgelegenheid. De veelvuldige maatregelen inzake arbeidsduurverminderingen en met name de verruiming van de toepassing van de tijdelijke werkloosheid hebben evenwel geholpen om het banenverlies, dat minder groot was dan elders in Europa, in bedwang te houden. Tussen 2010 en 2011 trad een periode van herstel op. De recente verslechtering van het economische klimaat en het aflopen van de maatregelen die op het hoogtepunt van de crisis werden ingevoerd om de werkgelegenheid op peil te houden, hebben de dynamiek van de arbeidsmarkt in 2012 en 2013¹¹ afgeremd.

GRAFIEK 3: Aandeel in de Brusselse tewerkstelling per sector in 2011 (in %) en jaarlijkse gemiddelde groeivoet tussen 2003 en 2011 (in %)



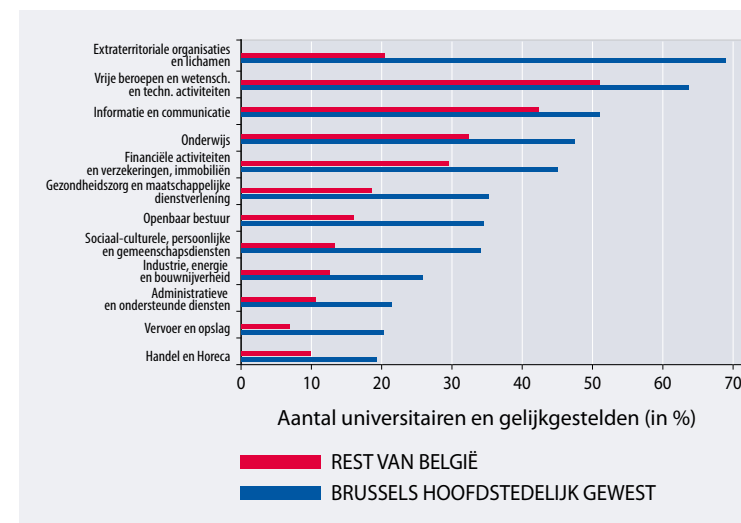
Bron: INR – berekeningen BISA

De banen in het Brussels Gewest vereisen vaker dan in de rest van België hogere kwalificatieniveaus. Zo wordt 29 % van de jobs ingevuld door universitaire, terwijl dit percentage in de rest van het land iets boven de 11 % ligt. Als we alle hogere opleidingsniveaus samen nemen (universitair onderwijs, hoger onderwijs van het korte en het lange type), dan komen we uit op een aandeel van 55 % in Brussel, in vergelijking met 38 % voor de rest van België¹². De hoge kwalificatie-eisen zijn deels te verklaren door de Brusselse economische activiteitenstructuur die wordt gekenmerkt door een erg op de dienstensector gerichte werkgelegenheid. Maar dat is niet alles.

Ongeacht de onderzochte sector, van de industrie tot de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en zelfs het vervoer en de opslag, zijn er in Brussel meer jobs die door

zeer hoogopgeleide personen worden ingevuld (universitair of gelijkgesteld¹³) dan in de rest van België (grafiek 4). Vooral de sectoren van de gespecialiseerde, wetenschappelijke en technische activiteiten, het onderwijs en de extraterritoriale instellingen zijn uitermate veeleisend als het op opleidingsniveau aankomt. De banen voor laaggeschoolden zijn eerder terug te vinden in de sectoren van de handel en de horeca, het vervoer en de opslag evenals in de bouwsector.

GRAFIEK 4: Aandeel van de hoog gekwalificeerde banen (universitair en gelijkgesteld) per activiteitstak in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in de rest van België, gemiddelde 2011-2012



Bron: ADSEI (EAK) – berekeningen BISA

Wegens zijn rol als administratief, beslissings- en zakencentrum trekt Brussel heel wat pendelaars aan met als gevolg dat alle beschikbare arbeidsplaatsen niet noodzakelijk naar Brusselaars gaan. In 2012 werd 48,9 % van de banen op het grondgebied van de hoofdstad ingenomen door Brusselaars, 32,1 % door personen afkomstig uit het Vlaams Gewest en 19,1 % door personen uit het Waals Gewest¹⁴. Hoewel heel wat pendelaars dagelijks naar de hoofdstad komen om er hun betrekking uit te oefenen, steken ook 16,1 % van de tewerkgestelde Brusselaars (de werkende beroepsbevolking) dagelijks de gewestgrens over om in één van de twee andere gewesten van ons land te werken.

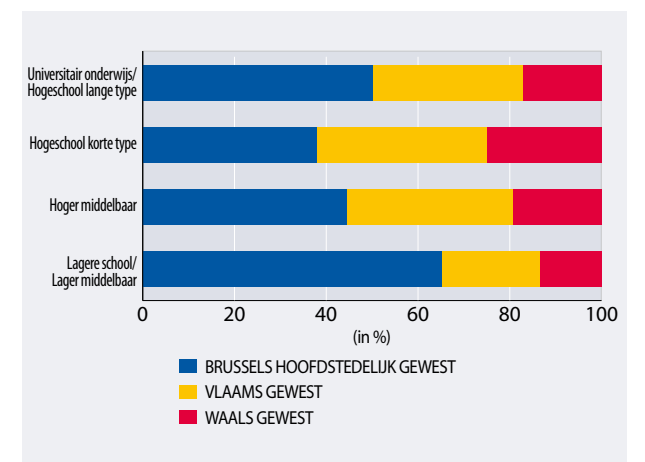
De laatste jaren neemt de Brusselse tewerkgestelde beroepsbevolking die in Brussel werkt sterker toe in vergelijking met de Brusselse interne werkgelegenheid. Dit betekent dat de groei van de werkgelegenheid de jongste jaren meer ten goede kwam

aan de Brusselaars dan aan de actieve personen die in de twee andere gewesten wonen (in 2009 vertegenwoordigden de Brusselaars nog maar 44 % van de interne werkgelegenheid in het Gewest).

De inwoners van het Gewest en de niet-inwoners bekleden in Brussel niet hetzelfde type betrekkingen, niet in termen van activiteitssectoren noch in termen van vereiste kwalificatieniveaus. Bijgevolg treffen we verhoudingsgewijs meer Brusselaars aan in de horeca (73 %), de collectieve, sociale en persoonlijke diensten (68 %), de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening (65 %) en de bouw (63 %). Ze werken ten opzichte van niet-inwoners van het Gewest bijzonder weinig in de sectoren van de financiële activiteiten, de vastgoedsector en de verzekeringen (30 %) en ook in het openbaar bestuur (30 %)¹⁵.

Op het vlak van kwalificatie stellen we in grafiek 5 vast dat de Brusselaars bijzonder aanwezig zijn in betrekkingen die weinig kwalificaties vereisen (lager secundair, lager onderwijs of zonder diploma). Zij oefenen eveneens vaak banen uit die een universitair diploma of gelijkgesteld vereisen. De Vlaamse en Waalse pendelaars zijn dan weer goed vertegenwoordigd in jobs waarvoor een niet-universitair diploma van het korte type nodig is.

GRAFIEK 5: Verdeling van de Brusselse tewerkstelling volgens kwalificatieniveau en plaats van herkomst van de werknemers, gemiddelde 2011-2012



Bron: ADSEI (EAK) – berekeningen BISA

¹⁰ Bron: Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR). Deze cijfers zijn gebaseerd op administratieve gegevens en zijn interessant met het oog op de opsplitsing van de gewestelijke interne werkgelegenheid per sector. De grensarbeiders zijn hierin evenwel niet opgenomen (het gaat meer bepaald om het personeel van internationale instellingen dat in Brussel erg talrijk is).

¹¹ Bronnen: INR en vooruitzichten uit het model HERMREG.

¹² Gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK), gemiddelde 2011 en 2012 en berekeningen BISA. Er werden twee jaren van de EAK samen genomen om de omvang van de Brusselse steekproef te vergroten en tegelijk representativiteitsproblemen eigen aan dit soort gegevens op te vangen. Wij hebben ervoor gezorgd dat alle statistieken in deze tekst op een voldoende groot aantal waarnemingen berusten.

¹³ Met gelijkgesteld bedoelen we het hoger niet-universitair onderwijs van het lange type.

¹⁴ Heel wat Europese, maar tevens Belgische stadscentra (zoals Antwerpen, Gent, Luik, Charleroi) tellen in hun steden een groter aantal arbeidsplaatsen dan er werkende bewoners zijn, wat in België tot uiting komt in een uitgesproken pendeltraditie en een massale stadsvlucht.

¹⁵ Bron: Gegevens EAK, gemiddelde 2011-2012 en berekeningen BISA.

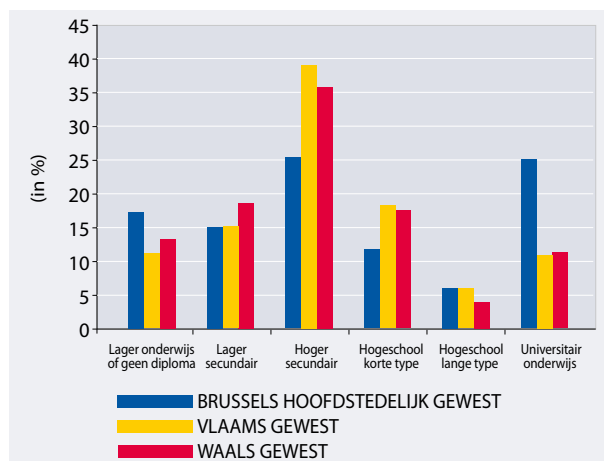
2. De tewerkstelling van de Brusselaars

We telden in 2012 in Brussel een beetje meer dan 770 000 personen die tot de bevolking op beroepsactieve leeftijd behoren¹⁶ (dit is 65 % van de totale bevolking). Deze categorie van de bevolking, die overeenstemt met het potentiële aanbod van werkkrachten, wordt gekenmerkt door een heel sterk groeipercentage sinds het begin van de jaren 2000.

In tegenstelling tot de twee andere gewesten maakte Brussel in de loop van deze periode duidelijk een meer dynamische evolutie door, onder meer ten gevolge van de sterke internationale immigratie. De gemiddelde bevolkingsgroei op jaarbasis bedroeg voor Brussel voor de laatste tien jaar 1,7 % tegenover 0,7 % in de rest van het land. Dit zou zich in de komende jaren voortzetten, zij het minder afgetekend (gemiddeld +1,3 % tussen 2012 en 2018 in Brussel tegenover +0,1 % en +0,2 % in respectievelijk het Vlaams en het Waals Gewest)¹⁷.

Het opleidingsniveau van de Brusselse bevolking tussen 25 en 64 jaar is betrekkelijk hoog in vergelijking met dat in de twee andere gewesten. Het aandeel Brusselaars tussen 25 en 64 jaar met een diploma van het universitair onderwijs (33 %) is dan ook een stuk hoger dan dat in Vlaanderen en Wallonië (11 %). Aan het andere uiteinde van de schaal stellen we vast dat laaggeschoolde personen (lager onderwijs of zonder diploma) eveneens meer in Brussel dan in de rest van het land terug te vinden zijn (grafiek 6).

GRAFIEK 6: Verdeling van de gewestelijke bevolking van 25 tot 64 jaar volgens het hoogst behaalde diploma, gemiddelde 2011-2012

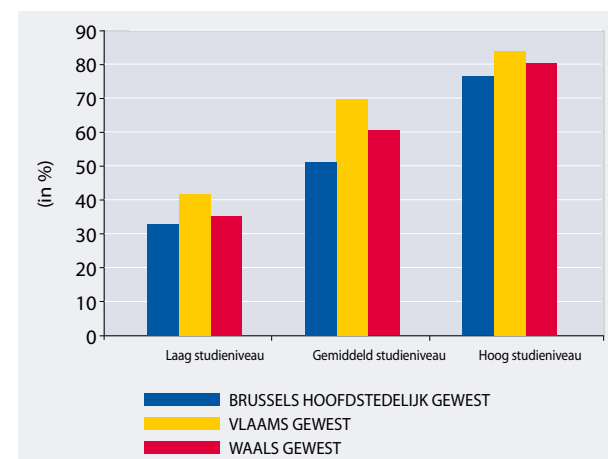


Bron: ADSEI (EAK) – berekeningen BISA

Van de Brusselse bevolking op arbeidsleeftijd waren in 2012¹⁸ meer dan 492 000 Brusselaars tussen 15 en 64 jaar daadwerkelijk actief op de arbeidsmarkt, wat neerkomt op een activiteitsgraad van 65,4 %. Daarvan hebben ongeveer 406 000¹⁹ Brusselaars een baan, wat op een tewerkstellingsgraad van 54 % neerkomt.

We wijzen er evenwel op dat, bij een gelijk diploma, de toegang tot werk verschilt naargelang het gewest van waar de persoon komt. Dit weerspiegelt zich dan ook in de tewerkstellingspercentages. Op basis van grafiek 7 zien we dat de tewerkstellingspercentages stijgen naarmate het studieniveau hoger is. Maar zelfs los van het opleidingsniveau is het tewerkstellingspercentage van de Brusselaars lager dan dat van de twee andere gewesten. We merken tot slot op dat de ongelijkheden minder uitgesproken zijn voor de hogere kwalificatieniveaus.

GRAFIEK 7: Tewerkstellingsgraad van de gewestelijke bevolking tussen 15 en 64 jaar per kwalificatieniveau, gemiddelde 2011-2012



Nota: Laag studieniveau = Zonder diploma/lagere school/lager secundair
Gemiddeld studieniveau = Hoger secundair
Hoog studieniveau = Hogeschool korte en lange type/Universitair

Bron: ADSEI (EAK) – berekeningen BISA

3. De werkloosheid en de werkzoekenden in Brussel

• De Brusselse werkloosheid

De werkloosheid in het Brussels Gewest is hoog in vergelijking met de twee andere gewesten en heel België. Tabel 3 geeft naast een overzicht van de administratieve werkloosheidsgraad²⁰ tussen 2009 en 2012, opgedeeld per geslacht ook een beeld van de jongerenwerkloosheidsgraad.

Na een sterke toename tussen 2009 en 2010 stabiliseerde de werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Hoewel jongeren erg veel in de werkloosheidscijfers voorkomen, merken we dat hun werkloosheidsgraad vanaf 2010 daalt.

De algemene werkloosheidscijfers voor het volledige Gewest verbergen grote verschillen binnen het Gewest. De cijfers van 2012 tonen dat de werkloosheidsgraad hoger is dan het gewestelijk gemiddelde in de gemeenten van de “eerste kroon”, meer bepaald in Sint-Joost-ten-Node (29,5 %) en Molenbeek (27,7 %). De zuidoostelijke Brusselse gemeenten kunnen dan weer een werkloosheids-

graad naar voren schuiven die lager dan het gewestelijk gemiddelde ligt: Ukkel (12,9 %), Watermaal-Bosvoorde (12,1 %), Oudergem (11,6 %), Sint-Lambrechts-Woluwe (11,5 %) en Sint-Pieters-Woluwe (9,8 %). Ook binnen de gemeenten nemen we tussen de verschillende wijken verschillen waar.

Personen met een buitenlandse nationaliteit of herkomst, die sterk vertegenwoordigd zijn in het Brussels Gewest²¹, krijgen overigens naast de discriminatie bij aanwerving ook nog te maken met sociaal-ruimtelijke ongelijkheden.

• De Brusselse werkzoekenden

Tabel 4 geeft de evolutie weer van het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ)²² in Brussel tussen 2009 en 2012 op jaarbasis (gemiddelden) volgens het geslacht, het gemiddelde aantal NWWZ die sinds 12 maanden of meer inactief zijn alsook de NWWZ die jonger dan 25 jaar zijn.

TABEL 3: Administratieve werkloosheidsgraad in het BHG, 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Mannen	18,7	19,7	19,6	19,5
Vrouwen	20,4	21,2	20,8	20,7
Totaal	19,4	20,4	20,2	20,1
Totaal < 25 jaar	31,7	33,5	31,4	30,9

Bron: NBB, ADSEI (EAK), RVA, Actiris – berekeningen van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

TABEL 4: Aantal niet-werkende werkzoekenden (jaargemiddelde), 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Mannen	51 949	56 317	56 292	57 038
Vrouwen	47 427	50 073	50 213	50 816
Totaal	99 377	106 390	106 506	107 854
< 25 jaar	15 469	16 079	14 871	14 761
Inactiviteit > 12 maanden	59 012	64 245	66 011	67 289

Bron: Actiris – berekeningen van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

¹⁶ Bron: ADSEI, demografische statistieken. De bevolking op arbeidsleeftijd (d.w.z. personen van 15 tot 64 jaar), zoals bepaald door de Internationale Arbeidsorganisatie (gemiddelde tussen 1 januari 2012 en 1 januari 2013).

¹⁷ Naar de bevolkingsvooruitzichten van het Federaal Planbureau.

¹⁸ Bron: Gegevens EAK.

¹⁹ Het betreft de werkende beroepsbevolking volgens de EAK van 2012.

²⁰ De administratieve werkloosheidsgraad is de verhouding tussen het aantal werklozen, d.w.z. het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) die bij de gewestelijke tewerkstellingsinstellingen zijn ingeschreven, en de beroepsactieve bevolking. Onder de NWWZ vallen verschillende werkloosheidscategorieën, namelijk uitkeringsgerechtigde werklozen, jongeren in beroepsinschakelingstijd of andere werkzoekenden (vrij ingeschreven werkzoekenden of verplicht ingeschreven werkzoekenden). Deze verschillende categorieën sluiten het best aan bij de normen van het IAB.

De beroepsactieve bevolking heeft zowel betrekking op de werkenden als de werklozen. Deze wordt berekend door de NBB.

²¹ Deze thematiek alsook de geografische ongelijkheden komen aan bod in “De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – Situatie 2012”. Deze publicatie is beschikbaar op het volgende adres: <http://www.actiris.be/marchemp/tabid/210/language/nl-BE/Publicaties-en-studies.aspx>

²² Onder de NWWZ vallen verschillende werkloosheidscategorieën, namelijk uitkeringsgerechtigde werklozen, jongeren in beroepsinschakelingstijd of andere werkzoekenden (vrij ingeschreven werkzoekenden of verplicht ingeschreven werkzoekenden).

In de nasleep van de financiële crisis in 2008 nam het aantal NWWZ sterk toe tussen 2009 en 2010. In de daaropvolgende jaren stabiliseerde het aantal NWWZ. De bescheiden terugval van de werkloosheidsgraad die we in 2011 en 2012 ondanks de stabiele situatie van het aantal NWWZ waarnemen (zie supra), is te verklaren door de vermeerdering van de beroepsactieve bevolking, gekoppeld aan de demografische groei in het Brussels Gewest.

Als we de samenstelling van de bevolking van de NWWZ ontleden, dan stellen we vast dat de mannen de grootste groep NWWZ vormen voor de vier jaar in kwestie. Het aandeel van niet-werkende werkzoekenden met een inschrijvingsduur van minstens 12 maanden steeg tussen 2009 en 2012 gestaag (gaande van 59,4 % tot 62,4 %). De afname sinds 2010 van het aantal NWWZ onder de 25 jaar hangt samen met de daling van de werkloosheidsgraad van jongeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2011 en 2012.

We voegen eraan toe dat er in het Brussels Gewest heel wat laaggeschoolde werkzoekenden zijn. In 2012 waren er jaarlijks gemiddeld 30 498 personen die geen GHZO²³ hebben. Hierbij komen nog de 41 504 personen van wie het diploma niet wordt erkend in België (waaronder zo'n 6 420 diploma's van hogere studies). Dit geeft een aandeel van 66,7 % niet-werkende werkzoekenden van wie de (erkende) kwalificaties onder het hoger secundair onderwijs liggen.

TABEL 5: Niet-werkende werkzoekenden die in 2011 voor het eerst werden ingeschreven volgens opleidingsniveau en leeftijd

	< 25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-64	Totaal
Laag*	7 068	2 687	1 900	1 439	1 232	980	619	408	16 333
Middelmatig	5 214	3 079	1 914	1 148	845	656	393	296	13 545
Hoog	2 059	3 504	2 037	1 236	792	594	377	334	10 933
Andere studies – Laag **	1 497	1 979	2 387	2 261	1 870	1 432	926	681	13 033
Andere studies – Middelmatig	993	1 513	1 775	1 469	1 115	738	405	280	8 288
Andere studies – Hoog	308	1 171	1 324	978	681	422	263	192	5 339
Andere studies – onbepaald	25	120	212	229	194	147	91	71	1 089
Totaal	17 164	14 053	11 549	8 760	6 729	4 969	3 074	2 262	68 560

* Met studieniveau "laag" wordt hoogstens het lager secundair onderwijs bedoeld. Studieniveau "middelmatig" wijst op het hoger secundair onderwijs en "hoog" refereert aan al dan niet universitaire hogere studies

** De term "andere studies" dekt studies die in het buitenland werden gedaan en die niet werden erkend in België

Bron: Actiris – berekeningen van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

• Dynamische gegevens

Administratieve gegevens

De term "arbeidsreserve" (AR) doelt op het aantal verschillende personen dat tijdens een kalenderjaar minstens eenmaal als werkzoekende was ingeschreven.

In 2011 kwam de arbeidsreserve in het Brussels Gewest op 181 143 personen (95 464 mannen en 85 679 vrouwen). We tellen 34 424 jongeren onder de 25 jaar. Als we deze cijfers in het licht plaatsen van het jaarlijks gemiddeld aantal NWWZ (105 506 voor 2011, waarvan 14 871 jongeren onder de 25 jaar), krijgen we een indicatie van de dynamieken en bewegingen van de Brusselse werkzoekenden.

We geven een overzicht van deze bewegingen en focusen hierbij op personen die zich in de loop van het jaar 2011 voor het eerst inschrijven²⁴. Deze bevolking bestaat uit 68 500 personen (35 995 mannen en 32 565 vrouwen) die volgens leeftijd en opleidingsniveau als volgt worden verdeeld.

Van de 68 560 werkzoekenden die zich voor het eerst inschreven, zijn 14 496 personen (ofwel 21,1 %) niet-werkende werkzoekende (al dan niet uitkeringsgerechtigd) gebleven tijdens de 12 maanden die na hun inschrijving volgden. 38 973 voor het eerst ingeschreven NWWZ ofwel 58,8 % zijn 12 maanden na hun inschrijving daarentegen niet meer ingeschreven (ongeacht de reden hiervoor).

In tabel 6 vindt u voor deze personen de uitstroompercentages ten gevolge van tewerkstelling en dit volgens leeftijd en opleidingsniveau. De tabel geeft alle uitstroom omwille van werk weer, dit wil zeggen het percentage personen dat in de 12 maanden na inschrijving minstens één dag heeft gewerkt.

TABEL 6: Uitstroompercentage ten gevolge van tewerkstelling in de 12 maanden na de inschrijving in 2011 (alle soorten werk)

	< 25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-64	Totaal
Laag*	48,1	43,3	40,5	38,1	36,1	37	29,7	20,6	42,6
Middelmatig	62,9	54,9	50,3	51,3	45,6	47,4	41	25,7	55
Hoog	83,3	74,2	65,7	57,1	55,7	54	50,7	32,9	67,9
Andere studies – Laag **	34,9	38,2	38,2	37,8	34,6	30,9	25,8	15,1	34,3
Andere studies – Middelmatig	43,1	46,1	46,3	43,6	42,8	39,7	36	22,1	43
Andere studies – Hoog	47,7	53,5	47	44,7	38,8	33,9	35	23,4	44,5
Totaal	55,4	54	47,5	44,1	40,6	38,7	33,9	21,7	47,6

* Met studieniveau "laag" wordt hoogstens het lager secundair onderwijs bedoeld. Studieniveau "middelmatig" wijst op het hoger secundair onderwijs en "hoog" refereert aan al dan niet universitaire hogere studies

** De term "andere studies" dekt studies die in het buitenland werden gedaan en die niet werden erkend in België

Bron: Actiris – berekeningen van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

Uit de uitstroompercentages hierboven kunnen we afleiden dat de uitstroom groter is naarmate het diploma hoger is enerzijds en dat de min-25-jarigen de grootste uitstroom op hun conto mogen schrijven anderzijds. De uitstroom ten gevolge van een job daalt geleidelijk naargelang de leeftijd. De 55-plussers kennen dan ook de laagste uitstroompercentages. We stellen vast dat jongeren dan wel hard door de werkloosheid worden getroffen, zij stromen ook het vaakst uit de werkloosheid omdat ze aan de slag gaan. Binnen de groep van de min-25-jarigen heeft het opleidingsniveau de grootste invloed op het uitstroompercentage uit de werkloosheid. Tot slot blijkt dat de toegang tot werk helemaal niet zo vanzelfsprekend is voor houders van een diploma, voornamelijk van hogere studies, dat niet wordt erkend in België.

Aangezien de hier gehanteerde methode enkel betrekking heeft op personen die zich voor het eerst inschrijven, is het niet mogelijk om het effect van de inactiviteitsduur op de uitstroompercentages na te gaan. Andere onderzoeken hebben niettemin aangetoond dat de inactiviteitsduur wel degelijk meespeelt en dat er bij een langere inactiviteitsduur minder uitstroom naar werk wordt waargenomen.

Gegevens van de EAK

Daarnaast kunnen we de instroom in- en de uitstroom uit de werkloosheid benaderen aan de hand van de gegevens van de EAK. De onderstaande tabel zet de wijzigingen in het statuut van de individu's van het jaar voor de enquête op een rijtje²⁵.

²³ Getuigschrift hoger secundair onderwijs.

²⁴ De nieuw ingeschreven werkzoekenden waarvan hier sprake is, zijn personen die zich ofwel voor het eerst als werkzoekende komen inschrijven of die zich na een periode van minstens drie maanden opnieuw komen inschrijven.

²⁵ We hebben het gemiddelde van de jaren 2011 tot 2012 genomen teneinde de impact van de variaties in de resultaten van de EAK m.b.t. de Brusselse steekproef op te vangen.

TABEL 7: Evolutie van de situatie van de activiteit een jaar voor de enquête (gemiddelde 2011-2012, in %)

Situatie een jaar voor de enquête	Situatie toen de enquête werd afgenomen				
	Werkloos	Aan het werk	Andere	Student	Totaal
Had dezelfde job	/	84,4	/	/	38,3
Had een andere job	23	5,3	4,9	0,6	6,4
Student	7,9	2,7	1,9	95,4	12,6
Werkloos	43,9	3,7	10	1,1	9,4
Andere	25,1	3,8	83,2	2,8	33,3
Totaal	100	100	100	100	100
Totaal (aantal)	86 175	416 583	318 511	95 993	917 262

Bron: ADSEI (EAK) – berekeningen Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

Tabel 7 leert ons dat de meeste van de hierboven vermelde statuten weinig wijzigingen vertonen tussen het moment van de enquête en het jaar voor deze werd afgenomen. In de categorie van de werklozen treffen we de meeste veranderingen van statuut aan. “Slechts” 43,9 % van de werklozen was immers werkloos in het jaar voor de enquête, terwijl 89,7 % van de personen 1 jaar voor de enquête reeds aan het werk was (al dan niet in dezelfde betrekking).

Er is evenmin veel beweging in de categorieën “Andere” (83,2 %) of “Student” (95,4 %). Op een gemiddelde van 416 583 werknemers in 2011 en 2012 was maar 3,7 % het jaar voordien werkloos. De switch tussen twee jobs (5,3 %) en de overgang van inactiviteit naar werkloosheid (25,1 %) komen vaker voor dan de uitstroom uit de werkloosheid naar een baan.

Hoofdstuk 2: Inventaris en monitoring van de tewerkstellingsmaatregelen ondersteund door de Brusselse New Deal

Het tweede deel van dit gemeenschappelijk rapport beschrijft de door de Brusselse New Deal beoogde tewerkstellingsmaatregelen in het licht van de verschillende uitvoeringsstimulansen die zij sinds de start van de gewestelijke legislatuur in 2009 hebben genoten (budgettaire versterking, nieuwe oriëntering, consolidering van bepaalde maatregelen).

De maatregelen die worden voorgesteld, staan allemaal vermeld in het Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei, met uitzondering van de instapstage. Toch bespreken we deze laatste ook, omdat zij beantwoordt aan een engagement van het Pact en de voorbije twee jaar bijzondere aandacht heeft gekregen.

Wij hebben ervoor gekozen om de opbouw van de fiches van de Inventaris van de tewerkstellingsmaatregelen in het

Brussels Hoofdstedelijk Gewest²⁶ te volgen, die ieder jaar door het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid wordt uitgegeven. Hoewel een deel van de voorgestelde inhoud gemeenschappelijk is aan beide publicaties, leggen we hier de nadruk op de impulsen die in het kader van de New Deal werden gegeven.

Hoewel de voorgestelde fiches geen exhaustiviteit pretenderen, hebben wij getracht een globaal overzicht van de betrokken maatregelen te schetsen, waar aangewezen aangevuld met opvolgingselementen. Deze fiches vormen echter op geen enkele manier een evaluatie van deze maatregelen of van de effecten die de uitvoering van het PDSG op deze laatste zou hebben gehad.

Beroepenreferentiecentra (BRC)

1. De BRC's in het PDSG

De tekst van het Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei (of “New Deal”) bevat drie verwijzingen naar de beroepenreferentiecentra. De eerste verwijzing is te vinden onder de voorwaarden tot welslagen van het tweede engagement, namelijk “de bevordering, op operationeel vlak, van de samenwerking tussen de economische operatoren en deze inzake tewerkstelling, beroepsopleiding en kwalificerend onderwijs²⁷”. De BRC's worden er genoemd als één van de actoren voor het “versterken van de gekruiste beleidslijnen en de bijdragen van het gewest tot de ontwikkeling van de acties inzake opleiding en onderwijs met het oog op tewerkstelling²⁸”.

De tweede verwijzing naar de BRC's duikt op in punt 3.7 van het derde engagement, met name het “mobiliseren van de

publieke en private middelen en operatoren om de kansen op werk voor de Brusselaars te verhogen en de duurzame stedelijke groei te bevorderen”. Dit punt 3.7 betreft “de ontwikkeling van de activiteiten inzake tewerkstelling, opleiding en onderwijs van de Beroepsreferentiecentra (BRC), de Centra voor Spitstechnologie (CST) en het Regionaal Technologiecentrum (RTC), in een partnership met de beroepssectoren, de openbare opleidingsinstellingen (Bruxelles Formation en RDB-VDAB) en de gespecialiseerde opleidings- en onderwijsoperatoren (EF-PME, Syntra Brussel en de instellingen voor beroepsinschakeling) in de bedoelde sectoren, in het bijzonder binnen de prioritaire domeinen vastgelegd in het Pact)”. “Behalve de initiatieven inzake tewerkstelling en opleiding, moeten ook de opdrachten van deze centra op het vlak van

²⁶ <http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/NL/Inventaris%20van%20de%20maatregelen%202012.pdf>

²⁷ Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, april 2011, p. 12.

²⁸ Ibidem, p.12.

technisch-pedagogische controle, de bevordering van de beroepen van de Brusselse economie en de terbeschikkingstelling van uitrustingen en infrastructuur worden versterkt²⁹”.

Punt 3.8 heeft tot slot betrekking op de oprichting van het BRC voor de stadsberoepen en het openbaar ambt, en meer bepaald het “*uitbreiden en samenbrengen van de bestaande opleidingsinstrumenten met betrekking tot de stadsberoepen en de openbare sector, volgens een voor de openbare sector specifieke overeen te komen procedure, in samenwerking met de GSOB.*

Het komt er heden op aan de inspanningen op het vlak van informatie, oriëntatie en opleiding op te voeren en te coördineren, met name om de toegang van de Brusselaars tot arbeidsplaatsen in het Brussels openbaar ambt te bevorderen”.

Impulsen

Op 14 juli 2011 besliste de Regering een deel van de middelen die voorzien waren voor de verwezenlijking van de transversale maatregelen van de New Deal aan Actiris toe te kennen: aanwerving van een voltijdse equivalent (VTE) – ontwikkeling van de acties van de BRC’s (bij het departement partnerships van Actiris).

Op 14 juni 2012 heeft de Ministerraad het strategisch plan van Actiris m.b.t. de New Deal goedgekeurd. Het plan heeft als doel de synergie tussen de werkgevers te versterken.

- Er werden 5 VTE’s “BRC” aangesteld, belast met de prospectie van de ondernemingen in de sector om zo het aantal werkaanbiedingen dat Actiris ontvangt te verhogen, de beroepencodes die eigen zijn aan de beroepen in de sectoren die elk BRC vertegenwoordigt, te verduidelijken en de screeningsacties verder uit te werken.
- Er werd 1 VTE aangesteld om deze acties te coördineren.

Invoering van een geharmoniseerd toezichtinstrument binnen de BRC’s: 2011-2014

Dit werkveld ressorteert onder punt 3.7 van de Brusselse New Deal. De samenwerkingsakkoorden tussen Actiris en Bruxelles Formation regelen deze aangelegenheid.

De bedoeling is om samen met de BRC’s een monitoring-schema voor de beroepen te ontwikkelen, waarmee kwalitatieve gegevens over beroepen met toekomstperspectieven, beroepen die onder spanning staan, opkomen, veranderen enz., kunnen worden opgezocht, verzameld, geanalyseerd en verspreid. Deze informatie zou het op termijn mogelijk maken om de opleidingen of opleidingsprofielen te verbeteren, te investeren in aangepast materiaal en de doelgroepen beter te sensibiliseren, te informeren en te oriënteren.

Van februari 2014 tot oktober 2014 zal een pilootproject lopen met de BRC’s voor de horeca en de bouwsector. Zodra voor iedere fase een toezichtmethode is ontwikkeld, zal die methode aan de andere BRC’s worden voorgesteld, die haar volgens hun specifieke noden zullen kunnen aanpassen.

Om deze opdracht te verwezenlijken werd 1 VTE “ontwikkeling van toezichtinstrumenten voor de BRC’s” aan het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid (BOW) toegewezen.

• Doelstellingen

De doelstellingen van de beroepenreferentiecentra (BRC) zijn de volgende:

- In één ruimte performante opleidingsinstrumenten ter beschikking stellen;
- Basisopleidingen voor jongeren uit het technisch en het beroepsonderwijs, het alternerend leren en werken, voortgezette opleidingen voor werknemers, opleidingen voor instructeurs en de omkadering en opleiding van voogden in de onderneming organiseren;
- De beroepsbekwaamheid testen (screenings), opleidingen voor werkzoekenden organiseren en aldus tot hun beroepsinschakeling bijdragen;
- De bekwaamheden van de werkzoekenden en de werknemers valideren;
- De sectorale promotie van de toekomstgerichte beroepen en kwalificaties verzorgen;
- 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.

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

- 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 uitvoeringsprotocollen 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 protocolakkoord voor de oprichting van beroepenreferentiecentra, dat in juni 2006 werd aangenomen en in april 2011 werd herzien;
- Het Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei dat op 29 april 2011 door de vertegenwoordigers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de sociale partners werd ondertekend.

• Algemene principes

De beroepenreferentiecentra zijn het resultaat van een partnership tussen enerzijds de openbare tewerkstellings- en opleidingsinstellingen en anderzijds de Brusselse beroepssectoren die een tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten ervaren. Ook de verschillende onderwijsnetten zijn hierbij betrokken. Elke oprichting van een BRC moet het voorwerp uitmaken van een sectorprotocol tussen de gewestminister van Tewerkstelling, de openbare tewerkstellings- en beroepsopleidingsdiensten en de sociale partners van de betrokken sectoren. 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 gecofinancierd door de openbare sector (voornamelijk het Brussels Gewest) en de privésector (sectorfonds of -fondsen). De financiële lasten worden ongeveer gelijk verdeeld tussen beide.

Vandaag zijn zes beroepenreferentiecentra operationeel, waarvan het laatste eind 2012 werd opgericht.

• 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 BRU-TEC 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 STADSBEROEPEN EN 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 via de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel voor een deel van de openbare financiering instaat. Het overige deel is ingeschreven in de begroting van Actiris.

• Administratieve omkadering

Het BRC wordt omkaderd door de sectorcommissie of het oprichtingscomité en de raad van beheer van het referentiecentrum.

²⁹ Ibidem, p.14.

• Begroting

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 gewestelijke overheidsfinanciering betreft, werden de bedragen in tabel 8 tussen 2009 en 2012 in de begroting van Actiris ingeschreven.

TABEL 8: Bedragen per BRC, ingeschreven in de begroting van Actiris (in euro), 2009-2012

	2009	2010	2011	2012	
Evoliris	500 240	520 240	520 240	622 400	+ 100 000 (2011-2014) *
IRIS TECH+	751 764	751 764	751 764	783 817	
BRC Bouw	240 124	381 020	400 000	500 000	+ 200 000 (2011-2013) *
Horeca Be Pro	81 500	115 731	155 174	205 230	
IRIS TL	210 000	210 000	230 000	255 000	+ 290 000 (2011-2013) *
BRC stadsberoepen	/	/	/	200 000	
Totaal	1 783 628	1 978 755	2 057 178	2 366 537	+ 590 000 (2011-2014) *

* Deze bedragen verwijzen naar vrijgemaakte budgetten voor specifieke projecten die achteraf in de begroting werden ingeschreven

Bron: Actiris

• Verwezenlijkingen

Vervolgens stellen wij een deel van de verwezenlijkingen van de BRC's voor.

Meer informatie is te vinden op de websites van de verschillende BRC's en in de *Inventaris van de tewerkstellingsmaatregelen*³⁰.

2. BRC IRIS TECH+

• Opleiding

IRIS TECH+ biedt opleidingen aan in 3 activiteitendomeinen: de metaalverwerkende nijverheid en de technologische industrie, de automobielsector en de luchtvaartkunde.

De activiteiten vinden plaats op drie sites: de pool Saint-Denis (sinds 2003), de pool Automotive (sinds 2004) in de infrastructuur van AUDI Brussels en de pool Luchtvaartkunde (sinds 2008) in de fabriek van SABCA.

De pool Saint-Denis geeft opleidingen in industriële hydraulica, lassen, solderen, lifttechnieken, koeltechnieken, luchtbehandelingstechnieken, industriële elektriciteit, onderhoudsmechanica, werktuigtechnieken, onderhoudstechnieken en domotica. De pool Automotive verstrekt opleidingen elektronica in de automobielassemblage, laserlassen en plasmasnijden. De pool Luchtvaartkunde werd ondergebracht in de fabriek van SABCA, een grote Brusselse onderneming actief in de luchtvaartsector).

Het BRC richt zich op 3 doelgroepen:

- Werkzoekenden;
- Leerlingen en studenten uit het technisch en beroepssecundair onderwijs, de CDO's, het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs;
- Werknemers.

Tabel 9 vermeldt het aantal opleidingsuren³¹ verstrekt door IRIS TECH+ tussen 2009 en 2012.

Het BRC verklaart de daling van het aantal opleidingsuren tussen 2009 en 2010 door de moeilijkheid om kandidaten te vinden die voldoende basiskennis van wiskunde en elektriciteit hebben om de kwalificerende opleiding te kunnen starten. Om dit probleem te verhelpen, heeft het BRC een bijscholingsmodule gecreëerd waar de nodige technologische basis wordt aangeleerd. Het ontbreken van de vereiste

TABEL 9: Aantal uren besteed aan vorming door IRIS TECH+, 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Werkzoekenden	51 059	47 198	52 732	54 355
Werknemers	17 638	17 400	18 588	11 611
Onderwijs	10 494	9 083	11 692	12 975
Totaal	79 191	73 681	83 011	78 941

Bron: BRC IRIS TECH+

basisvaardigheden bij de opleidingskandidaten blijft echter een knelpunt.

Tussen 2010 en 2011 neemt het aantal opleidingsuren voor alle doelgroepen toe (de werkzoekenden voorop), om vervolgens sterk te dalen tussen 2011 en 2012. Vooral de opleidingen voor werknemers kennen een drastische terugval, wat volgens het BRC in de eerste plaats te wijten is aan de slechte conjunctuur.

Ook al waren de werkzoekenden over de beschouwde jaren het kleinst in aantal, toch vormen zij de doelgroep die de meeste opleidingsuren genoot.

In het jaar 2012 bijvoorbeeld zag de doelgroepverdeling van de in totaal 1 475 door het BRC opgeleide personen er als volgt uit:

- Leerlingen of studenten : 882 personen (58 % van het publiek, voor 16 % van het totale aantal opleidingsuren);
- Werknemers of lesgevers : 544 personen (35 % van het publiek, voor 15 % van het totale aantal opleidingsuren);
- Werkzoekenden : 49 personen (7 % van het publiek, voor 69 % van het totale aantal opleidingsuren).

• Tewerkstelling

In het kader van zijn tewerkstellingsacties kan het BRC rekenen op de medewerking van twee tewerkstellingsconsultanten van Actiris (waarvan de eerste in 2005 in dienst is getreden).

Bovendien is IRIS TECH+ sinds 9 maart 2007 erkend als centrum voor de validering van vaardigheden voor de functie onderhoudsmecanici. In 2012 hebben 3 kandi-

daten de valideringsproef met succes afgelegd. In 2011 had geen enkele kandidaat de proef gedaan.

• Promotie van de beroepen en de kwalificaties

Sinds 2005 coördineert het BRC de uitvoering van het project EOLE, dat scholen en ondernemingen dichter bij elkaar wil brengen. De bedoeling van dit project is om een nauwe samenwerking tot stand te brengen tussen een tiental bedrijven uit de sector van de metaalverwerkende nijverheid en de technologische industrie en de scholen die technische en beroepsopleidingen gerelateerd aan deze sector aanbieden.

Om de beroepen en kwalificaties van de sector te promoten, neemt het BRC deel aan verscheidene job- en opleidingsbeurzen.

Het BRC organiseert "technologiewoensdagen" om jongeren warm te maken voor technologische beroepen. Tussen 2010 en 2012 namen 55 jongeren hieraan deel.

• Technisch-pedagogische monitoring

In 2011 heeft het BRC gebruik kunnen maken van de conclusies van de studie die het sectorfonds had besteld aangaande de evolutie van het industriële weefsel in de specifieke Brusselse context, de activiteitensectoren met ontwikkelingsperspectieven en de vaardigheden en opleidingsbehoeften. Deze studie heeft het in 2012 mogelijk gemaakt om de noodzaak te verdedigen om samen met alle huidige partners van het BRC een Brusselse technologische pool te ontwikkelen. De bedoeling van een dergelijk project is om een moderne voorstelling van de sector te geven, de resources te verdelen en het aanbod aan opleidingen, screenings en expertise te bundelen.

³⁰ <http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/NL/Inventaris%20van%20de%20maatregelen%202012.pdf>

³¹ De uren voor validering van de vaardigheden, screenings en eventuele inoefening zijn hier niet bij inbegrepen.

3. BRC Evoliris

TABEL 10: Aantal begunstigden van een opleiding of van ter beschikking gesteld materiaal, per categorie (BRC EVOLIRIS), 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Werkzoekenden	679	1 038	977	1 163
Studenten	82	169	463	386
Werknemers	79	210	378	290
Totaal	818	1 417	1 818	1 839

Bron: BRC Evoliris

• Opleiding

Evoliris is zich bewust van de snelle vooruitgang binnen zijn sector alsook van de tewerkstellingsmogelijkheden die deze biedt. Daarom organiseert het centrum verschillende acties om het opleidingsaanbod beter op de arbeidsmarkt af te stemmen. Het opleidingsaanbod wordt dan ook voortdurend bijgestuurd. Sinds 2010 is het opleidingsaanbod fors uitgebreid, voornamelijk de korte opleidingsformules van het BRC: in 2011 werden 23 modules aangeboden, in 2012 waren dat er 40. Deze korte modules leiden niet onmiddellijk tot tewerkstelling, maar maken deel uit van een opleidingstraject dat uit verschillende modules is samengesteld. De andere opleidingen van het BRC blijven behouden.

Tabel 10 geeft een overzicht van de begunstigden die sinds 2009 werden bereikt.

Hierin zijn ook de begunstigden begrepen die hun opleiding elders volgden, maar daarbij gebruik maakten van materiaal dat door het BRC ter beschikking werd gesteld.

Verder werkt Evoliris samen met het MIC (Microsoft Innovation Center Brussels) sinds zijn oprichting in 2011. In dit kader legt Evoliris zich toe op de voorbereiding van de certificatie, de coaching van stagiairs en de tewerkstelling van personen.

Sinds 2011 doet het BRC eveneens dienst als centrum voor de validering van de vaardigheden voor de functie van computertechnicus netwerken.

• Tewerkstelling

Voor de tewerkstellingsacties wordt Evoliris sedert april 2011 door een tewerkstellingsconsulent van Actiris bijgestaan. Sindsdien waren er contacten of gesprekken met

344 werkzoekenden, voornamelijk om hen te informeren, door te verwijzen, hun dossier bij te werken en hen tijdens en na hun opleiding bij Evoliris (korte modules) op te volgen.

In 2011 en 2012 begeleidde Evoliris 50 personen in het kader van een workshop voor het zoeken naar werk in de ICT-sector.

In 2012 heeft het BRC zijn deskundigheid ter beschikking van Actiris gesteld voor de aanpassing van de beroepen en beroepencodes van de ICT-sector. Het centrum organiseerde ook infosessies voor de consultants van Actiris zodat de begeleiding van werkzoekenden optimaal zou kunnen verlopen.

• Promotie van de beroepen en de kwalificaties

Het BRC stelt informatie ter beschikking op zijn website, richt zijn pijlen op de scholen (onder andere via de actie “informaticus voor één dag” voor de leerlingen van het secundair onderwijs, sinds 2009) en neemt deel aan verscheidene job- en opleidingsbeurzen in Brussel.

• Technisch-pedagogische monitoring

In het kader van zijn opdracht van technisch-pedagogische opvolging heeft Evoliris verschillende projecten opgezet: analyse van de werkaanbiedingen en/of de behoeften (bijvoorbeeld in 2011 analyseerde het centrum de opleidingsbehoeften van de ondernemingen in mobiele telefonie en Smartphone-applicaties); enquêtes naar de behoeften van de ondernemingen; uitvoering van studies (bijvoorbeeld, in 2010: “De Brusselse ICT-arbeidsmarkt van 2009 en 2010: onderzoek van het aanbod en de vraag en belichting van de meest gevraagde functies”); infosessies in samen-

werking met de partners (onder andere rond de rekrutering van developers samen met het BAO in 2012).

Evoliris werkt eveneens aan een project Pool ICT-vaardigheden Brussels. Dit project wil ICT-opleidings- en tewerkstellingsactoren in Brussel op één plaats samenbrengen met

de bedoeling verschillende opleidingsacties en screenings te ontwikkelen en de bekendheid bij de doelgroepen te doen toenemen.

Evoliris zet de analyses en het overleg met het oog op de start van deze Pool in 2013-2014 voort.

4. BRC Bouw

Het BRC Bouw ontwikkelt drie actiedomeinen:

- Een niet-gemechaniseerd actiedomein teneinde het aanbod van geschoolde arbeidskrachten in de manuele beroepen van de bouwsector te bevorderen;
- Een gemechaniseerd actiedomein teneinde opleidingen uit te bouwen voor beroepen met zware machines (torenkranen en snelmontagekranen) of voor beroepen die werken met bekistingstechnieken en met de opbouw van steigers;
- Een actiedomein duurzaam bouwen teneinde de opleidingsmodules aan te passen en de nieuwe ecologische eisen een plaats te geven (materiaalkeuze, rationeel energiegebruik enz.).

In 2012 heeft het BRC zijn activiteiten uitgebreid en het aantal partnerships vermenigvuldigd om zo de acties voor de verschillende doelgroepen te versterken. Sinds 2011 heeft het centrum een tweede vestiging in Anderlecht, zodat er meer materialen en lokalen ter beschikking kunnen worden gesteld. Dankzij deze vestiging in Anderlecht en de dynamiek van de Alliantie Werkgelegenheid-Milieu kon het opleidingsaanbod worden gediversifieerd en vergroot.

• Opleiding

Het BRC heeft zijn opleidingsaanbod tussen 2009 en 2012 uitgebreid, vaak in samenwerking met de partners. De opleiding veilig op hoogte werken werd aangevuld met opleidingen betonherstelling, ergonomisch werken, duurzaam bouwen e.a.

Dankzij het materiaal en de lokalen die het BRC ter beschikking stelt, konden zijn partners 8 604 opleidingsuren verstrekken, waarvan 3 376 uren voor werkzoekenden en 5 228 uren voor werknemers in 2012.

In totaal werden hiermee 610 professionelen en 224 werkzoekenden bereikt.

• Tewerkstelling

Voor de tewerkstellingsacties werkt het BRC sinds 1 maart 2011 samen met een voltijdse tewerkstellingsconsulent van Actiris en voor de inschakeling in de onderneming wordt een beroep gedaan op een consultant van de sector.

In dit kader coördineert het referentiecentrum samen met Bruxelles Formation en Actiris verschillende screenings voor bekister, metselaar, dakdekker en plafonneerder.

Het BRC heeft voor de screenings voor sectorbepaling eveneens een samenwerking uitgebouwd met JES (deelname aan 4 infosessies) en de “Mission locale d’Etterbeek” en de “Mission locale de Saint-Josse” (ondersteuning bij de start van de opleiding voor stellingbouwers: uitnodigingen, infosessies en follow-up van testen).

Sinds 2011 werkt het centrum samen met Tracé en Groep Intro voor de testing van schilders.

• Promotie van de beroepen en de kwalificaties

Het BRC heeft actief bijgedragen aan de werkzaamheden in het kader van de Alliantie Werkgelegenheid-Milieu³².

Het centrum organiseert jongerenstages, geeft informatie-sessies over de sector in scholen en is vertegenwoordigd op verschillende job- en opleidingsbeurzen.

In 2012 heeft het BRC samen met de VDAB en JES initiatieven in de bouwsector op het getouw gezet.

³² De Alliantie Werkgelegenheid-Milieu is een initiatief van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering. Het is één van de vijf prioritaire domeinen in het Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei.

Het BRC heeft tevens pedagogisch materiaal voor 13 scholen uitgewerkt.

• Technisch-pedagogische monitoring

Op het vlak van technisch-pedagogische monitoring neemt het BRC verschillende enquêtes af en doet het eveneens aan informatieverzameling. Voor 2012 kunnen we de volgende verwezenlijkingen vermelden:

- Een enquête “verwarming” over de marktsituatie, de eventuele inschakelingsmogelijkheden en de opleidingsnoden;
- Een enquête “natuurverf”.

Het BRC zet bovendien de ontwikkeling van onderwijs-tools voor duurzaam bouwen voort (opgedeeld naar de verschillende beroepen: ruwbouw, afwerking, speciale technieken).

Het BRC is actief in werkgroepen die de behoeften, de opleidingsmogelijkheden en de te ondernemen acties voor de volgende activiteiten bepalen: VCA (veiligheidscertificaat aannemers), installateur centrale verwarming, module duurzaam bouwen voor verwarmingsmonteurs, stellingbouw, plaatser van buitenramen en -deuren.

Ten slotte moet de sectorale boordtabel die het centrum heeft gemaakt, worden bijgewerkt.

5. BRC Horeca Be Pro

Het BRC Horeca heeft zijn activiteitenzetel in 2008 ingericht in de lokalen van Horeca Vorming op de Anspachlaan in Brussel. Het BRC heeft bij het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid een studie besteld die de opleidings- en personeelsbehoeften in de sector in kaart brengt. Een enquête onder de werkgevers vormt hiervoor de basis. Deze studie is in 2009 verschenen en diende als grondslag voor de acties die tot 2012 werden verwezenlijkt. In datzelfde jaar werd een project voor de aankoop en inrichting van nieuwe lokalen onderzocht. Het project betrof de aankoop van een gebouw van 2 000 m² als gezamenlijke thuisbasis voor Horeca Vorming en Horeca Be Pro.

• Opleiding

In 2012 heeft het centrum de volgende opleidingen georganiseerd:

- Receptionist (kwalificerende opleiding);
- Hulpkok (versterking van de vaardigheden);
- Hulpkelner (versterking van de vaardigheden);
- Chef de partie (versterking van de vaardigheden);
- Goede hygiënische praktijken en HACCP (korte modules);
- Opera³³ (korte modules).

• Tewerkstelling

Voor de tewerkstellingsacties kan het BRC rekenen op twee tewerkstellingsconsulenten van Actiris.

Op basis van een screening van de vaardigheden oriënteert het centrum bepaalde kandidaten naar modules voor de versterking van de vaardigheden en andere naar oriënteringsmodules, met een duurzame inschakeling als objectief. Er werden screenings gehouden voor bepaalde keuken- en zaalberoepen.

Er werden eveneens testen georganiseerd om het potentieel van de kandidaten voor een opleiding tot het beroep van kamermeisje/-jongen te toetsen.

Sinds 2011 houdt het centrum “wervingsontbijten”, die telkens betrekking hebben op welbepaalde functies. Hier kunnen werkzoekenden die een opleiding hebben beëindigd werkgevers uit de sector ontmoeten.

Sommige werkzoekenden die uit een opleiding kwamen, hebben daarenboven een module “cv en sollicitatiegesprek” gevolgd.

• Promotie van de beroepen en de kwalificaties

Het BRC heeft tal van acties uitgewerkt om de beroepen en kwalificaties te promoten: er werden infosessies gegeven, het BRC nam deel aan verschillende jobbeurzen, er werd een informatiefilm gedraaid (2011), enz.

• Technisch-pedagogische monitoring

Het BRC heeft (in 2011) een inventaris van de horeca-vormingstrajecten in Brussel gemaakt. De verschillende oplei-

dingen in het technisch en beroepsonderwijs zijn in deze inventaris opgenomen.

In 2011 heeft het BRC een ontmoeting gehad met de onderwijsactoren om de behoeften van deze laatsten in kaart te brengen.

Aangaande de technisch-pedagogische monitoring plant Horeca Be Pro de gegevens van de studie uit 2009 te actualiseren door deze uit te breiden naar topics verbonden aan het onderwijs. Het centrum wil bovendien de inventaris van de opleidingsmodules in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en van de noden van de opleidingsactoren inzake hulpmiddelen/werkinstrumenten bijwerken. Daarnaast wil het beroepenreferentiecentrum besprekingen voeren met de verschillende tewerkstellings-, opleidings- en onderwijsactoren, de ondernemingen en de vakmensen over de problemen waarmee de sector te kampen heeft.

6. BRC IRIS TL

Het BRC IRIS TL is in 2008 van start gegaan. Dat jaar heeft IRIS TL zijn site “Vaartdijk” geopend om er de opleidingen van de VDAB te laten plaatsvinden. De opleidingen van Bruxelles Formation worden in de vestiging te Vorst gegeven. Voor de site Vaartdijk heeft het BRC eveneens geïnvesteerd in materiaal en didactische ondersteuningsmiddelen.

• Opleiding

Het BRC organiseert opleidingen en stelt tevens materiaal ter beschikking. De activiteiten beogen drie doelgroepen: werkzoekenden, werknemers en leerlingen.

Het BRC heeft de volgende opleidingen aangeboden:

- Voor de werknemers: magazijnbeheer met transportvoertuigen, hoogwerker, consultancy, veiligheid, preventie en welzijn, transport, algemene logistiek;
- Voor de werkzoekenden: initiatie tot de logistiek;
- Voor de dokwerkers van de Haven van Brussel: brevet heftruckchauffeur, certificatie VCA;
- Voor het onderwijs: “train the trainer”, initiatie tot de logistiek.

De opleidingen waarvoor de infrastructuur van het BRC ter beschikking wordt gesteld, zijn:

- Voor de werkzoekenden: vorkheftruckchauffeur, heftruckchauffeur, magazijnier, hulpmagazijnier-heftruckchauffeur, beroepsgerichte cursus Nederlands, burgerschapslessen, workshop werk;
- Voor het onderwijs: bestuurderstrainingen transportvoertuigen, bestuurderstrainingen reachtruck, bestuurderstrainingen vorkheftruck – VCA, magazijnier, bureauwerk, project “JOB XL”.

Het BRC is een erkend centrum voor de validering van de vaardigheden voor de beroepen magazijnier en heftruckchauffeur.

• Tewerkstelling

Momenteel zijn twee referent-consulenten van Actiris bij het centrum gedetacheerd.

In 2012 werden twee screenings georganiseerd.

- Screening vrachtwagenchauffeur;
- Screening vorkheftruckchauffeur (met de VDAB).

De bedoeling van de screenings is om het vaardigheidsniveau van de werkzoekenden na te gaan teneinde hen op

³³ Opera is een courante beheerssoftware voor hotelrecepties.

die basis een job, opleiding of beroepsheroriëntering voor te stellen.

• Promotie van de beroepen en de kwalificaties

Voor de **promotie van de beroepen en de kwalificaties** heeft IRIS TL in 2012 samen met Beci de Pre Job Day en de Job Day van de Haven van Brussel onthaald. Het centrum heeft eveneens aan verschillende tewerkstellingsbeurzen en aan de Werkweek van Actiris deelgenomen.

• Technisch-pedagogische monitoring

In 2012 heeft IRIS TL de in 2011 uitgestippelde acties in de praktijk gezet: enerzijds werd samen met het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (FVU) een studie gevoerd naar het gebrek aan vaardigheden bij kandidaten die zijn ingeschreven bij uitzendkantoren gespecialiseerd in logistieke profielen. Anderzijds werd samen met de Haven gemeenschap en de “Mission locale de l’emploi” van Molenbeek een enquête bij de havenbedrijven gehouden, die peilde naar hun problemen om logistieke profielen aan te werven.

7. BRC stadsberoepen en beroepen van het openbaar ambt

Het BRC gericht op de stadsberoepen en het openbaar ambt werd in oktober 2012 opgericht teneinde het voor laaggeschoolden mogelijk te maken om te worden tewerkgesteld in jobs die uit de maatschappelijke en stedelijke groei voortkomen. Verder kwam het BRC tot stand met de bedoeling de tewerkstelling van Brusselaars in overheidsdiensten te bevorderen. Dit beroepenreferentiecentrum werd specifiek in antwoord op punt 3.8 van de New Deal in het leven geroepen, nl.:

“Uitbreiden en samenbrengen van de bestaande opleidingsinstrumenten met betrekking tot de stadsberoepen en de openbare sector, volgens een voor de openbare sector specifieke overeen te komen procedure, in samenwerking met de GSOB. Het komt er heden op aan de inspanningen op het vlak van informatie, oriëntatie en opleiding op te voeren en te coördineren, met name om de toegang van de Brusselaars tot arbeidsplaatsen in het Brussels openbaar ambt te bevorderen”.

Voor de uitvoering van de onderstaande acties in 2012 en 2013 werd een partnershipovereenkomst gesloten voor een bedrag van 200 000 euro. Eind 2012 - begin 2013 werd bovendien een team van 3 personen samengesteld.

• Opleiding

De volgende acties werden rechtstreeks door het BRC georganiseerd:

- Voorbereiding van de werkzoekenden op de wervingsexamens van Selor (module 1);
- Opstart van een project om de kandidaten voor te bereiden op een vergelijkend wervingsexamen van de DBDMH.

Deze twee acties beperken zich niet tot opleiding, maar omvatten eveneens een tewerkstellingsdimensie (zie lager).

Het BRC heeft eveneens (de opstart en organisatie van) de volgende opleidingen ondersteund:

- Parkeren op de openbare weg (ondersteuning van de Mission locale d’Etterbeek en het Brusselse Opleidings- en Jobhuis bij de organisatie van de opleiding);
- Gemeenschapswachten (ondersteuning van het Brusselse Opleidings- en Jobhuis bij de organisatie van de opleiding);
- Coördinatie van de verschillende projecten voor de Politie (zie lager).

Tevens werden reeds verkennende stappen gezet in de richting van de validering van de vaardigheden.

• Tewerkstelling

In 2013 werden de volgende acties gerealiseerd:

- Prospectie, voorbereiding en opstelling van het bestek m.b.t. de voorbereiding van de werkzoekenden op module 1 van de wervingsexamens van Selor, selectie van de dienstverlener, uitbouw van het partnership met Actiris, Bruxelles Formation en de VDAB, organisatie van de opleiding, opvolging van de stagiairs en evaluatie;
- Coördinatie van het project voor de Politie³⁴;
- Ontwikkeling van het traject “inspecteurs”;

- Sensibilisatie van de gemeentelijke werkgevers voor de tewerkstelling van stagiairs;

Het centrum heeft eveneens de lancering van zijn website voorbereid.

- Analyse van de situatie van de ION’s en instellingen van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel en voorstel van een actieplan voor de uitvoering van maatregel 17 van de Buitengewone Sociale Top van de Brusselse regering;

Tot slot is in het kader van maatregel 17 van de Buitengewone Sociale Top een project van gegroepeerde communicatie vanwege de Brusselse openbare werkgevers gepland.

- Oprichting van een werkgroep DBDMH;

• Technisch-pedagogische monitoring

- Deskundige ondersteuning van Actiris voor de matching hulp kinderopvang/kinderverzorger;

In het kader van zijn monitoringopdracht heeft het BRC aan de hand van bestaande publicaties een stand van zaken van de kennis over de stadsberoepen gemaakt. Daarnaast vond een ontmoeting plaats met de sleutelactoren, voornamelijk op gemeenteniveau. Er werd ook gestart met de opmaak van een inventaris van de stadsberoepen. Een overzicht van de opleidingen die tot de stadsberoepen leiden en de vormingen die voorbereiden op de taalexamens van Selor werd reeds verwezenlijkt.

- Sensibilisatie van het kabinet-Fremault rond de problematiek diploma/geco-statuuat in de crèches.

• Promotie van de beroepen en de kwalificaties

Het BRC was als observator en als deelnemer aanwezig op verschillende jobbeurzen.

³⁴ Het Politieproject is bedoeld om de Brusselse politiezones te helpen om hun vacatures ingevuld te krijgen.

Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid en zijn diversiteitsacties

De Territoriale Pacten voor de Werkgelegenheid werden door de Europese Unie ingesteld met als bedoeling de werkgelegenheid te bevorderen. Hiertoe mobiliseren ze alle betrokken territoriale actoren om lokaal de Europese Werkgelegenheidsstrategie te implementeren. Partnership en bottom-upaanpak vormen de uitgangspunten.

• Doelstellingen

Territoriaal Pact

Het doel van het Territoriaal Pact is om de tewerkstellingsactoren te mobiliseren, de verschillende beleidslijnen op het vlak van tewerkstelling tot een samenhangend geheel te maken, de communicatie en complementariteit tussen deze actoren te verbeteren, een betere kennis van de Brusselse socio-economische realiteit te vergaren en de uitwisseling van informatie te bevorderen. Tot zijn recente omvorming tot de “Diversiteitsraad” was het Territoriaal Pact eveneens belast met de interregionale mobiliteit.

Diversiteitsbeleid

De hoofdplicht van het Territoriaal Pact is het diversiteitsbeleid. De eerste doelstelling bestaat erin de Brusselse bedrijfswereld te sensibiliseren en te stimuleren tot het voeren van een intern diversiteitsbeleid en de ondernemingen daarbij intens te begeleiden.

De tweede doelstelling is om alle belangrijke actoren op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest rond het diversiteitsbeleid bijeen te brengen. Dit partnership werkt verder aan de uitbouw van het instrumentarium dat ten dienste staat van alle actoren op de Brusselse arbeidsmarkt.

De prioriteit gaat uit naar de begeleiding van de ondernemingen. Zij worden uitgebreid ondersteund bij het uitdenken en opstellen van een diversiteitsplan en bij het aanvragen van een diversiteitslabel. Ook de acties in het kader van een consolidatieplan worden voortgezet. Dit werk wordt uitgevoerd door een team van zeven diversiteitsconsulenten, die op de begeleiding kunnen rekenen van een “Diversiteitscomité”, waarvan de samenstelling hieronder wordt beschreven.

• Partners van de maatregel

Alle werkgevers die actief zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen partners zijn van dit beleid, alsook alle organisaties die zich toespitsen op de tewerkstelling van een specifiek publiek.

De leden van het “Diversiteitscomité” zijn:

- Het kabinet van de minister belast met Tewerkstelling en Economie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- Het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – Directie Tewerkstelling en Economie;
- De Directie Werkgevers van Actiris;
- Bruxelles Formation;
- De VDAB-RDB;
- Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding;
- De Federatie van partners voor werk (FEDERGON);
- Het Verbond van Ondernemingen te Brussel (BECI);
- De Unie voor de Middenstand van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (UCM) en Unizo;
- Het ABVV, het ACV en de ACLVB;
- Het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO);
- Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Dit comité coördineert de partnerships met de diversiteitsprojectontwikkelaars van het BNCTO, alsook de jaarlijkse actieprogramma’s van de drie Brusselse vakbonden.

• Mandaat en verwezenlijkingen PDSG

De tekst van het PDSG bevat twee verwijzingen naar het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid:

Als voorwaarde tot welslagen van het eerste engagement: “*Versterking van de samenwerking tussen de Secretariaten van de ESRBHG, de CCFFEE, het BNCTO en het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid, met name om erover te waken dat de engagementen 1.2 en 2.1³⁵ goed op elkaar aansluiten.*”

Als voorwaarde tot welslagen van het tweede engagement: “*Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid ermee belasten om, desgevallend samen met de betrokken instanties, modelinitiatieven te ondernemen op het vlak van gelijkheid, diversiteit en sociale inclusie, meer bepaald met het oog op gelijke lonen voor vrouwen en mannen, de deelname van eenoudergezinnen aan de arbeidsmarkt, het onthaal en de integratie van migrerende werknemers, de bevordering van diversiteit en sociale cohesie³⁶.*”

De volgende werkvelden werden bijgevolg opgericht (of versterkt) in het kader van het mandaat van het Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei:

– *Loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen:*

Deze actie bestaat in de aanpassing van een internationaal analyserooster inzake genderbeleid aan de situatie van de Brusselse arbeidsmarkt en het soort werkgevers die op deze arbeidsmarkt actief zijn. Het doel is om voor dit thema een nog grotere actie te voeren, waardoor de werkgevers de kans krijgen om hun intern beleid inzake de loonkloof te analyseren en hieraan acties te koppelen in het kader van een diversiteitsplan. Dit diversiteitsplan zal de Brusselse ondernemingen begeleiden bij het uitwerken en uitvoeren van een intern diversiteitsbeleid.

– *Eenoudergezinnen:*

Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid heeft op 5 februari 2010 in Brussel een Technisch Platform Eenoudergezinnen gelanceerd: een discussie- en werkgroep met een partnership van organisaties die vertrouwd zijn met problemen waaraan eenoudergezinnen dreigen te worden blootgesteld. Deze groep heeft inmiddels een structuur gekregen, is uitgebreid en wordt vandaag door de Brusselse partners erkend als het “**Technisch Platform Eenoudergezinnen**”. Dit platform bestaat uit een grote groep professionals komende uit verschillende sectoren en bevat een begeleidingscomité voor de studie “Prospective Research for Brussels”, die aan de Katholieke Universiteit van Leuven wordt gevoerd. Deze studie loopt in principe over vier jaar en is toegespitst op het thema van de eenoudergezin-

nen vanuit het standpunt van de werkgelegenheid en huisvesting.

Voor 2012 kunnen we de volgende verwezenlijkingen optekenen:

- De verzamelde informatie over opleidingen en over de sector van de kinderopvang gaf gestalte aan twee uitdagingen: eerst en vooral de nood aan een volledig en gedetailleerd overzicht van de professionele aspecten van de kinderopvangberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ten tweede, de nood om een beeld te krijgen van de verschillende maatschappelijke opdrachten van de kinderopvang. Het Platform heeft hieromtrent een werkdocument opgesteld en goedgekeurd.
- De vzw RIEPP (Réseau des Initiatives Enfants-Parents-Professionnels) heeft de studie “Cartografie van de Brusselse Nederlandstalige kinderopvang” (Michel Vandenbroecke en Naomi Geens) naar het Frans vertaald. Het doel van deze integrale vertaling is dat de instellingen van de Franse Gemeenschap de gebruikte methodologie overnemen. De studie werd eind 2012 aan de politieke verantwoordelijken en aan de openbare instellingen voorgesteld en werd goed onthaald.
- De opdracht om een inventaris op te stellen van de initiatieven voor kinderopvang bij bedrijven (gelanceerd op 2 oktober 2012) werd, in het kader van een onderhandelingsprocedure, toegekend aan de vzw CERE (Centre d’expertise et de ressources pour l’enfance). De publieke voorstelling van de tussentijdse resultaten van deze studie vond plaats op 14 december 2012 tijdens de uitreiking van de diversiteitslabels, die de diversiteitsverbintenis van de onderneming certificeren. Dit werk zal in 2013 worden opgevolgd door een “spot-moment” en een aan de Brusselse werkgevers gerichte publicatie.

– *Onthaal van nieuwkomers:*

In het kader van het mandaat van het PDSG werd in 2012 de nadruk gelegd op het werk op de achtergrond, rekening houdende met het feit dat er momenteel parlementaire en regeringsinitiatieven lopen. Het jaar begon met een publieke voorstelling van de situatie van de nieuwkomers op de arbeidsmarkt tijdens een door de vzw “Pour la solidarité” georganiseerd colloquium.

³⁵ PDSG, p. 11. Engagement 1.2 luidt als volgt: “*Een permanente dialoog organiseren inzake economisch beleid, tewerkstelling, opleiding en onderwijs binnen het BESOC, uitgebreid tot de gemeenschapsoverheid, evenals de publieke gewest- en gemeenschapsinstellingen die in Brussel onder voormelde bevoegdheden ressorteren en betrokken zijn bij het Pact.*” Engagement 2.1 bepaalt het volgende: “*Versterking van de structurele samenwerking tussen de instellingen van openbaar nut en de verschillende Brusselse actoren die actief zijn op het vlak van economie, tewerkstelling, beroepsopleiding en kwalificerend onderwijs, meer bepaald aansluitend op de realisatie van het levensbekken voor wat meer specifiek opleiding en kwalificerend onderwijs aangaat. Deze structurele samenwerking zou ertoe strekken de beslissingen te vergemakkelijken, de coherentie ervan te bevorderen en de regelmatige evaluatie van de uitvoering ervan mogelijk te maken.*”

³⁶ Ibidem, p.13

• Belangrijkste stappen en hervorming van het Territoriaal Pact

- Beslissing van de plenaire vergadering van het Territoriaal Pact in november 2007 tot goedkeuring van het kaderprogramma van het Pact voor de periode 2007-2013, met een geïntegreerd diversiteitsbeleid als één van de prioriteiten.
- Mandaat van het Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei van maart 2012, onder andere over de bevordering van de diversiteit;
- De hervorming van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid tot een Raad voor non-discriminatie en diversiteit in het Beheerscontract van Actiris van januari 2013 formaliseert het tot dusver informele karakter van het Pact rond een centraal thema: de strijd tegen discriminatie en de bevordering van de diversiteit. Deze nieuwe structuur vervangt het Territoriaal Pact, dat zal verdwijnen.

• Juridisch kader

Vier ordonnanties die het Brussels parlement in september 2008 heeft goedgekeurd, bepalen het juridisch kader dat op de acties van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid van toepassing is.

- 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 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 hechtte de Brusselse Hoofdstedelijke Regering haar goedkeuring aan de besluiten tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit in het Brussels lokaal openbaar ambt.

• Administratieve omkadering

De Brusselse Diversiteitscel van Actiris omkadert de acties van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid.

• Budget

De opdrachten die het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het kader van het PDSG kreeg toevertrouwd, hebben niet tot bijkomende budgettaire middelen geleid (tabel 11). Deze nieuwe opdrachten werden uitgevoerd met interne middelen van de Diversiteitscel.

TABEL 11: **Bedragen uitgegeven voor het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid en de diversiteitsacties (in euro), 2009-2012**

	2009	2010	2011	2012
Territoriaal Pact	122 367,5	174 762,9	138 682,9	124 856,7
Diversiteit	638 617,3	672 692,1	768 906,9	768 906,9

Bron: Actiris

• Verwezenlijkingen inzake de bevordering van de diversiteit

Naast de acties gedragen door het PDSG, heeft het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid acties ontwikkeld ter bevordering van de diversiteit.

Diversiteitsplannen en diversiteitslabel

De begeleiding van Brusselse bedrijven bij het uitwerken en uitvoeren van een intern diversiteitsbeleid vormt de absolute prioriteit voor de Diversiteitscel. Elk bedrijf, groot of klein, uit de profit- of de non-profitsector, kan een diversiteitsplan aangaan. Daarbij worden drie basisprincipes gehanteerd: vertrekken vanuit de realiteit binnen de onderneming, uitgaan van competentiebeheer en van bij de start dit diversiteitsbeleid laten dragen door de volledige onderneming, waarbij de werknemers qua vorm en inhoud 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 gericht zijn op het beoogde publiek (personen van vreemde origine, gehandicapten, jongeren, ouderen, laaggeschoolden, waarbij de genderthematiek transversaal aanwezig is). Dit gaat gepaard met interventierreinen inzake management (selectie en rekrutering, personeelsbeheer, interne communicatie en externe positionering).

Dit plan loopt over twee jaar. Het eerste plan kan voor de helft van het voorziene bedrag, met een maximum van 10 000 euro verspreid over twee jaar, door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden gefinancierd. Een eerste schijf wordt toegekend bij de opstart van het plan. Zodra het plan intern is afgewerkt en goedgekeurd, wordt het aan het Diversiteitscomité voorgelegd. Dit comité formuleert aanbevelingen, waar het bedrijf al dan niet rekening mee houdt. Het plan wordt vervolgens ter advies aan het Beheerscomité van Actiris voorgelegd. Bij een positief advies 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 2012 stond de teller op 70 diversiteitsplannen, met een bereik van 30 803 Brusselse werknemers. In totaal werden de diversiteitsplannen van 28 bedrijven positief

geëvalueerd, waarna deze bedrijven het diversiteitslabel ontvingen.

De Diversiteitscel staat in rechtstreeks contact met 670 Brusselse bedrijven. Ze begeleidt niet uitsluitend privébedrijven, maar ook gemeenten, gemeentelijke vzw's en instellingen van openbaar nut. Deze begeleiding is vergelijkbaar met die van de werkgevers uit de privésector, met dat verschil dat de goedkeuringsprocedure van het plan intern plaatsvindt.

Omkadering van diversiteit binnen de Brusselse ondernemingen

– Partnerships

Het individuele werk met een bedrijf rond diversiteit wordt aangevuld met omkaderende acties, die samen met op de arbeidsmarkt actieve Brusselse partners worden gevoerd.

Dit werk verloopt via een wisselwerking met de andere partnerorganisaties, zoals het BNCTO (via een samenwerkingsprotocol), de drie Brusselse vakbonden³⁷ (d.m.v. samenwerkingsovereenkomsten) en het Centrum voor gelijkheid van kansen (samenwerkingsovereenkomst tussen het Centrum en Actiris; er wordt onder andere samengewerkt in het kader van het Informatieloket voor discriminatie en de Barometer inzake discriminatie op de arbeidsmarkt).

– “Spot-momenten”

De formule van de “spot-momenten” heeft als doel om a.d.h.v. getuigenissen ervaringen tussen werkgevers uit te wisselen over elementen die in de bedrijfswereld een diversiteitsbeleid vormen. Deze uitwisselingen, die tijdens een werklunch plaatsvinden en ongeveer 50 werkgevers en partners bijeenbrengen, worden georganiseerd in samenwerking met organisaties die zich bezighouden met diversiteit.

In 2012 hebben twee spot-momenten plaatsgevonden, rond de genderthematiek enerzijds en de sociale economie anderzijds.

Andere projecten

– Overheidsopdracht vademecum rekrutering

Deze overheidsopdracht heeft de ondersteuning geleverd die nodig is om neutrale rekruterings technieken te promoten, vooral aangepast aan de kmo's.

³⁷ De drie vakbonden hebben elk hun eigen diversiteitsconsulent en een gezamenlijk actieprogramma rond vorming, begeleiding en sensibilisering, zowel binnen de bedrijven als binnen de eigen vakbondskringen.

– *Aanvragen tot juridische consultancy*

Het Diversiteitscomité heeft een lijst opgesteld met verschillende vragen waarvoor expertise inzake arbeidsrecht nodig is, zodat de standpunten die tijdens de consultancy voor de bedrijven worden ingenomen, via de wetgeving kunnen worden ondersteund.

Hieruit ontstonden twee werkvelden:

- Het statuut van de dragende structuren tijdens de uitwerkings- en begeleidingsfasen van een diversiteitplan;
- Het Diversiteitscharter en de vooruitzichten om dit charter bij te werken. Het model van het huidige Charter dateert immers van december 2005.

– *Bijwerking van een gebruikersgids voor de werknemers op het terrein*

De gids “Gelijke Kansen op de Arbeidsmarkt – Hoe pak ik etnische discriminatie aan bij aanwerving” – verscheen in

2002. Als antwoord op een grote vraag vanuit het terrein (consulenten – tussenpersonen – rekruteerders, enz.) en met het oog op het project van het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (e-learningmodules, enz.), is men begonnen met de uitwerking van een handleiding die het hoofd helpt te bieden aan (directe en/of indirecte) discriminerende uitlatingen. Tegelijkertijd wordt het thema naar andere soorten discriminatie uitgebreid, zoals leeftijd, handicap, geslacht, enz.

– *Positieve actie – vergelijkende studie*

In aansluiting op de evaluatie van het instrumentarium van het diversiteitsplan door het Centre Métices van de Université Libre de Bruxelles en in antwoord op de conclusie dat het diversiteitsbeleid kan worden versterkt a.d.h.v. gezamenlijke doelstellingen op gewestelijk niveau, kreeg het studiecentrum “Germe” de opdracht om hierover verduidelijking te brengen door voorbeelden van positieve acties uit andere landen te selecteren.

Startbaanovereenkomst (SBO), individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) en instapstage

1. SBO, IBO en stages in het PDSG

Deze drie maatregelen werden gegroepeerd omdat zij alle drie onder punt 3.4 van het PDSG vallen:

“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.”

In het kader van het PDSG kreeg de invoering van de instapstage door de federale minister van Werk, met de toekenning van 1 650 stageplaatsen voor het Brussels Gewest, de voorrang op de doelstelling om het raamakkoord van

2008³⁸ te reactiveren. Deze doelstelling is evenwel overgenomen in maatregel 14 van de Buitengewone Sociale Top. De uitbreiding van de stageplaatsen en eerste werkervaringen maakt op zijn beurt het voorwerp uit van maatregel 15.

Verder heeft Actiris in het licht van de New Deal een partnershipovereenkomst ondertekend met Beci. Deze overeenkomst verschaft twee consulenten van Actiris toegang tot de database van Beci, zodat zij de diensten van Actiris, waaronder de mogelijkheden inzake SBO- en IBO-contracten, aan de leden van Beci kunnen aanbieden.

Daarenboven werd in 2013 een PDSG-budget vrijgemaakt om bij Bruxelles Formation een voltijdse equivalent (VTE) te kunnen aanwerven voor de FPI-Enseignement.

In dit deel volgt een voorstelling van de twee types startbaanovereenkomsten (in globale federale projecten en bij de Brusselse instellingen van openbaar nut), de IBO-maatregel en tot slot de instapstage.

2. Startbaanovereenkomst in de globale federale maatschappelijke projecten

• **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.

• **Juridisch kader**

- Samenwerkingsakkoord van 25 oktober 2000 (BS van 18/12/2001) tussen de Staat en het Brussels Hoofdstede-

lijk 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.

³⁸ Dit raamakkoord werd ondertekend door de Brusselse regering en de sociale partners en beoogde de creatie van 1 000 SBO-/IBO-/FPI-banen en een toename met 10% ieder volgend jaar. De tekst van het raamakkoord kan worden geraadpleegd via: <http://www.esr.irisnet.be/besoc/documents/1.%20Kaderakkoord.pdf/view>

• Algemene principes

Op grond van voornoemde samenwerkingsakkoorden zijn de werkgevers op wie een globaal federaal project betrekking heeft, 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. Deze werkgevers zijn bepaalde instellingen van openbaar nut en OCMW's (12) en bepaalde vzw's (15). De Federale Staat financiert 90 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, afrekenin-

gen, schuldvorderingen enz.) van deze maatregel wordt verzorgd door de dienst Tegemoetkomingen van Actiris.

• Budget

Het voorziene budget is tussen 2009 en 2010 gestegen (tabel 12), om nadien voor de twee volgende jaren weer te zakken tot het niveau van 2009.

• Evaluatie

Een evaluatie van de SBO-maatregel wijst uit dat er in de beschouwde jaren een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen is. Wat de SBO in globale projecten betreft, is ongeveer de helft van de arbeidsplaatsen voor bedienden.

Tabel 13 stelt het aantal begunstigden van deze SBO-maatregel binnen 1 jaar voor.

De aangeworven jongeren blijven tewerkgesteld tot de laatste dag van het trimester waarin ze 26 jaar worden. Sommige werkgevers wensen de jongeren na het verstrijken van de startbaanovereenkomst in dienst te houden, soms met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

TABEL 12: Evolutie van de budgetten en uitgaven van de SBO-GP in het BHG (in euro), 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Voorziene budget	2 200 000	2 760 000	2 200 000	2 200 000
Uitgaven	2 133 891	2 760 000	2 133 686	1 988 237

Bron: Actiris

TABEL 13: Evolutie van het aantal begunstigden van een SBO in de globale federale maatschappelijke projecten (in de loop van één jaar), 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Mannen	56	60	50	46
Vrouwen	56	59	41	41
Totaal	112	119	91	87

Bron: Actiris

3. Startbaanovereenkomst “vormende beroepservaring” bij Brusselse 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.

• 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;
- Akkoord van 29 maart 2007 waardoor er nieuwe arbeidsplaatsen bijkomen, ook in andere instellingen van openbaar nut.

- Bij Actiris ingeschreven zijn en op beroepsvlak actief zijn;
- Aan de voorwaarden voor de startbaanovereenkomst voldoen (d.w.z. jonger zijn dan 26 jaar);
- Hoogstens een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs hebben;
- Voorgeselecteerd zijn door de bevoegde diensten van Actiris. Eén 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.

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

- 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 Brusselse 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.

• **Administratieve en financiële omkadering**

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

• **Budget**

Het budget wordt voorgesteld in tabel 14.

• **Evaluatie**

Anders dan bij de SBO globale projecten, toont een evaluatie van de maatregel aan dat de grote meerderheid van de

begunstigden van de SBO vormende beroepservaring mannen zijn (91,1 % in 2012). De verklaring ligt waarschijnlijk in de aard van de aangeboden functies.

Tabel 15 stelt deze evolutie voor.

De evaluatie leert ons eveneens dat het stelsel van startbaanovereenkomsten in de ION's laaggeschoolde jongeren die net de schoolbanken hebben verlaten de kans biedt om een beroep te leren of vaardigheden te verwerven die hen zullen helpen om werk te vinden. Zo zien het Gewest en de ION's zich belast om de leemtes van het onderwijssysteem waaruit deze jongeren komen op te vullen.

TABEL 14: **Evolutie van de budgetten en uitgaven voor de SBO ION (in euro), 2009-2012**

	2009	2010	2011	2012
Voorziene budget	4 641 000	5 364 000	5 580 000	4 872 000
Uitgaven	4 500 220	5 364 000	5 557 852	4 198 542

Bron: Actiris

TABEL 15: **Evolutie van het aantal begunstigden van een SBO "Vormende beroepservaring" bij de Brusselse ION (in de loop van één jaar) volgens geslacht, 2009-2012**

	2009	2010	2011	2012
Mannen	279	310	285	287
Vrouwen	20	23	28	28
Totaal	299	333	313	315

Bron: Actiris

De kost van deze tewerkstelling is 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 moeten worden overgenomen, of toch op zijn minst gedeeltelijk.

Door een omkaderde werkervaring te laten samengaan met een beroepsopleiding helpt de gewestminister van Tewerkstelling 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 arbeidsplaatsen;

- De Haven van Brussel: 10 arbeidsplaatsen;

- Het Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM): 20 arbeidsplaatsen;

- De MIVB: 55 arbeidsplaatsen.

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 Brusselse regering de maatregel met 100 extra arbeidsplaatsen uitgebreid.

- De MIVB: 30 bijkomende arbeidsplaatsen;

- Het Agentschap Net Brussel: 30 bijkomende arbeidsplaatsen;

- Het BIM: 10 bijkomende arbeidsplaatsen;

- De DBDMH: 4 arbeidsplaatsen;

- Actiris: 12 arbeidsplaatsen;

- De GOMB: 2 arbeidsplaatsen;

- De BGHM: 12 arbeidsplaatsen.

In de loop van 2012 hebben in totaal 315 jongeren een SBO-ION genoten.

In 2012 kreeg Actiris 5 extra arbeidsplaatsen toegewezen. Het totale aantal betrekkingen is dus gestegen van 215 naar 220.

4. Individuele beroepsopleiding in de onderneming

• **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.

• **Juridisch kader**

- Artikelen 26 en 27 van het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 12 mei 1987 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 9 juli 1987);

- Artikelen 120 tot 127 van het besluit van de Executieve van de Vlaamse Gemeenschap van 21 december 1988 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 14 januari 1989);

- Artikelen 31 tot 35 van het besluit van de Executieve van de Duitstalige Gemeenschap van 12 juni 1985 (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 12 augustus 1985).

• **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 (bij Bruxelles Formation "Formation professionnelle individuelle en établissement d'enseignement" genoemd). 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: FPI-N en IBO. De FPI-N (IBO) omvat een opleidingsprogramma op de werkplaats. Dit type opleiding bereidt de kandidaten voor op het beroep waarin ze zullen worden aangenomen.

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-N) 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 en moet voor de IBO voor onbepaalde duur zijn. Voor de FPI moet de duur van de arbeidsovereenkomst 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.

TABEL 16: Aantal IBO's per jaar en per type overeenkomst, 2009-2012

	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	2	56	1 016	164	1 238

* De maatregel FPI-E ging begin 2005 van start

Bron: Actiris

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

Het gewone budget van Actiris dekt de personeelskosten van de dienst IBO, hetgeen niet de totale kostprijs van de IBO-maatregel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vertegenwoordigt.

• Begunstigden

Tabel 16 geeft een overzicht van het totale aantal³⁹ individuele beroepsopleidingen in de onderneming per jaar en per type overeenkomst. In 2012 is het aantal IBO's met 172 overeenkomsten gestegen ten opzichte van 2011, nadat het drie opeenvolgende jaren was gedaald.

De 1 238 overeenkomsten in 2012 hebben betrekking op 1.220 verschillende begunstigden. 62,5 % (762) onder hen zijn mannen, 37,5 % (458) zijn vrouwen. Het grote aandeel mannen is over alle bovenstaande jaren merkbaar. Het aandeel -25-jarigen bedraagt in 2012 ongeveer 33 %.

• De IBO in de Brusselse plannen

De IBO is een maatregel die als zeer belangrijk wordt 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 IBO's in 2006 en een verhoging met 500 overeenkomsten in de volgende jaren. Het raamakkoord van oktober 2008 betreffende onder meer de bevordering van de IBO, beoogde de creatie van IBO-arbeidsplaatsen bij ondernemingen te stimuleren teneinde jonge werkzoekenden een eerste beroepservaring te laten opdoen.

Om de vooruitgang in de verwezenlijking van deze doelstellingen 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 opge-

richt. Actiris neemt deel aan deze werkzaamheden. In dit kader promoot Actiris deze maatregel via de consultants van de Dienst Beheer Werkgevers. De consultants van deze dienst informeren geïnteresseerde ondernemingen en mogelijke kandidaten en begeleiden de werkgevers bij de opstelling van een opleidingsprogramma en de ondertekening van de plannen.

De stagiairs worden in geval van problemen tijdens de stage opgevolgd. Op termijn is het de bedoeling dat alle stagiairs systematisch zullen worden begeleid.

Aangezien het raamakkoord van 2008 niet de verwachte resultaten heeft geleverd, 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 Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de sociale partners werd ondertekend.

5. Instapstage in de onderneming

• Doelstellingen

Het doel van deze maatregel is om personen onder de 30 jaar die zich na hun studies als werkzoekende inschrijven de gelegenheid te bieden om een eerste beroepservaring te verwerven in de vorm van een instapstage in de onderneming. Het gaat om een voltijdse stage 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 (met het akkoord van de beroepsopleidingsinstelling).

• 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.

• 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 6e maand van hun beroepsinschakelingstijd (de vroegere wachttijd) zitten. Zij mogen bovendien niet het voorwerp hebben uitgemaakt van een negatieve gegevenstransmissie⁴⁰ van Actiris aan de RVA.

Zowel privébedrijven als vzw's of overheidsinstellingen kunnen als werkgever optreden.

De stage:

- Begint ten vroegste de 6^{de} maand en ten laatste de 12^{de} maand van de beroepsinschakelingstijd;

³⁹ Gegevens gecodeerd in de databank van Actiris. Er kunnen dus verschillen zijn met de gegevens van Bruxelles Formation. De FPI's/IBO's in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, beheerd door de VDAB of de Forem (zonder medewerking van Actiris) zijn niet meegeteld.

⁴⁰ Deze negatieve gegevenstransmissie kan betrekking hebben op de weigering van elke medewerking aan een diagnosegesprek, de weigering om aan een traject of een opleiding deel te nemen, de vroegtijdige beëindiging van een traject of een opleiding, de weigering om zich aan te bieden bij een werkgever of de weigering om deel te nemen aan een collectieve informatiesessie.

- 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 opleiding- 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);

- 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.⁴¹

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 coaching van de stagiair. Om deze opdracht te volbrengen, heeft Actiris de dienst “Youth Guarantee” in het leven geroepen.

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 even-

eens voor de administratieve opvolging en de coaching van de stagiair.

De **werkgever** bezorgt zijn dossier aan Actiris, begeleidt de stagiair zolang de stage loopt, dient iedere maand een evaluatieverslag in en stelt de stagiair in het bezit van het maandelijks aanwezigheidsattest voor de RVA (C98).

• Administratieve omkadering

Deze maatregel wordt omkaderd door de dienst “Youth Guarantee” van Actiris, de cel Relations entreprises van Bruxelles Formation en de bevoegde dienst van de VDAB, evenals door 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 toeleggen. Dit budget kan worden beschouwd als deel uitmakend van het PDSG.

• Begunstigden

Tussen de lancering van de maatregel in april 2013 en 31 december 2013⁴² hebben 137 verschillende werkzoekenden een stage gelopen (77 mannen en 60 vrouwen). 72 stagiairs hadden geen diploma van het secundair onderwijs en 120 personen waren jonger dan 25 jaar (87,6 %).

De beroepsdomeinen waarin de meeste stages plaatsvonden, zijn, in dalende volgorde: de handel en de winkerverkoop, de administratie (openbaar en privé) en de horeca.

Voorstelling van het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA)



- *Het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse – BISA*

Het BISA werd opgericht als hulpinstrument bij de besluitvorming ten dienste van het Gewest, in de eerste plaats van zijn gewestelijke en gemeentelijke verkozenen, maar ook van de economische besluitvormers, de academische wereld, de verenigingssector en de burgers – van alle stuwende krachten van het Gewest.

- *Het BISA, het referentiecentrum inzake statistiek*

Het BISA beheert een ruime portefeuille gegevens, afkomstig van meer dan 80 verschillende leveranciers. Met het oog hierop werkt het Instituut samen met de verschillende administraties van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel en de gewestelijke organismen (Leefmilieu Brussel, MIVB, BGHM, citydev.brussels, Actiris, enz.), maar ook met de federale en communautaire overheid om een steeds groter aantal statistieken en kwantitatieve gegevens over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in te zamelen, te verwerken en te verspreiden.

- *Het BISA analyseert de Brusselse sociaal-economische uitdagingen*

Zoals zijn naam het zegt, is het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse niet uitsluitend een instituut voor statistiek. Studies vormen een belangrijk onderdeel van de activiteit van het BISA. De onderwerpen worden gekozen in functie van de Brusselse sociaal-economische actualiteit en de behoeften van de Regering. Zowel de gegevens als de

sociaal-economische analyses die het Instituut realiseert, worden verspreid op zijn website: www.BISA.irisnet.be.

- *Het BISA adviseert de Brusselse instellingen*

Als hulpinstrument bij de besluitvorming stelt het BISA zijn expertise ter beschikking van andere Brusselse instellingen voor wie het gerichte studies realiseert. Het BISA neemt deel aan talrijke opvolgingscomités van uiteenlopende projecten en vertegenwoordigt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij officiële instanties voor statistiek en economie.

- *Het BISA evalueert het overheidsbeleid*

In het kader van zijn opdracht van algemene hulp bij de besluitvorming staat het Instituut in voor de evaluatie van het overheidsbeleid dat de Brusselse regering hem toevertrouwt. Het verleent andere Brusselse instanties methodologische steun bij de verwezenlijking van evaluaties. Deze opdrachten dragen bij tot een sterkere evaluatiecultuur in het Brusselse Gewest.

- *Het BISA stuurt netwerken van deskundigen*

Verder coördineert het BISA meerdere gewestelijke netwerken van deskundigen. Het wil deze instanties ombuigen tot dynamische platformen waar Brusselse kennis wordt gedeeld.

⁴¹ http://www.securex.eu/be/lex-go.nsf/vwAllDocsRead/EAA285ECCE2D1E9CC1257AC500345C3F?OpenDocument#_UzV7jvl5OS-

⁴² Dit zijn de gegevens op 31 december 2013. Het gaat om voorlopige cijfers, die nog kunnen worden gecorrigeerd.

Voorstelling van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid (BOW)



De taken van het Observatorium van Actiris bestaan erin de evolutie van de werkgelegenheid en de werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te bestuderen. Via thematische analyses wordt onderzoek gedaan naar de mutaties en hervormingen die eigen zijn aan de arbeidsmarkt. Het voldoet in dit kader aan de doelstellingen voor de ontwikkeling van instrumenten om de behoeften en kwalificaties op de arbeidsmarkt te voorspellen en de nieuwe bekwaamheden te identificeren, het geheel van de fenomenen met betrekking tot de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te analyseren en de verwerkte informatie te verspreiden.

Het BOW van Actiris streeft ernaar de sociale, economische en institutionele actoren van het Gewest, de werkgevers evenals de werknemers of werkzoekenden te informeren en te sensibiliseren. Daarnaast wil het Observatorium gepaste antwoorden bieden op de behoeften die deze categorieën van actoren op de Brusselse arbeidsmarkt ondervinden.

Het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid is opgericht in 1995 en wordt gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds. Momenteel sluit het Observatorium aan bij het programma 2007-2013 Doelstelling “regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid” van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Bronnenlijst

- BISA, FPB, IWEPS en SVR (2013), “Economische regionale vooruitzichten 2013-2018”, Federaal Planbureau.
- BOW-Actiris (2013), “De arbeidsmarkt in het BHG – Situatie 2012”, komende publicatie.
- BOW-Actiris (2013), “Inventaris van de tewerkstellingsmaatregelen”, <http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/NL/Inventaris%20van%20de%20maatregelen%202012.pdf>
- Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité, “Kaderakkoord tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de sociale gesprekspartners”, <http://www.esr.irisnet.be/besoc/documents/1.%20Kaderakkoord.pdf/view>
- Federaal Planbureau (2013), “Economische begroting 2013-2014”, Federaal Planbureau.
- Instituut voor de Nationale rekeningen (2013), “Regionale rekeningen 2003-2011”, Nationale Bank van België, Brussel
- Nationale Bank van België (2013), “Economische projecties voor België – Voorjaar 2013”, Economisch tijdschrift–Juni 2013, Nationale bank van België.
- PDSG, “Pact voor Duurzame Stedelijke Groei” (2011), <http://www.esr.irisnet.be/besoc/documents/PDSG-NL-ondertekend.pdf/view>
- Securex (2013), “Nieuwe instapstages officieel ingevoerd”, <http://www.securex.eu/be/lex-go.nsf/vwAllDocsRead/EAA285ECCE2D1E9CC1257AC500345C3F?OpenDocument#.UzV7jvl5OS->

Lijst van tabellen

TABEL 1:	Groeipercentage van het bbp in volume (in %), 2009-2013	6
TABEL 2:	Demografie van ondernemingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (aantal), 2009-2013	7
TABEL 3:	Administratieve werkloosheidsgraad in het BHG, 2009-2012	11
TABEL 4:	Aantal niet-werkende werkzoekenden (jaargemiddelde), 2009-2012	11
TABEL 5:	Niet-werkende werkzoekenden die in 2011 voor het eerst werden ingeschreven volgens opleidingsniveau en leeftijd	12
TABEL 6:	Uitstroompercentage ten gevolge van tewerkstelling in de 12 maanden na de inschrijving in 2011 (alle soorten werk)	13
TABEL 7:	Evolutie van de situatie van de activiteit een jaar voor de enquête (gemiddelde 2011-2012, in %)	14
TABEL 8:	Bedragen per BRC, ingeschreven in de begroting van Actiris (in euro), 2009-2012	18
TABEL 9:	Aantal uren besteed aan vorming door IRIS TECH+, 2009-2012	19
TABEL 10:	Aantal begunstigden van een opleiding of van ter beschikking gesteld materiaal, per categorie (BRC EVOLIRIS), 2009-2012	20
TABEL 11:	Bedragen uitgegeven voor het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid en de diversiteitsacties (in euro), 2009-2012	28
TABEL 12:	Evolutie van de budgetten en uitgaven van de SBO-GP in het BHG (in euro), 2009-2012	32
TABEL 13:	Evolutie van het aantal begunstigden van een SBO in de globale federale maatschappelijke projecten (in de loop van één jaar), 2009-2012	32
TABEL 14:	Evolutie van de budgetten en uitgaven voor de SBO ION (in euro), 2009-2012	34
TABEL 15:	Evolutie van het aantal begunstigden van een SBO “Vormende beroepservaring” bij de Brusselse ION (in de loop van één jaar) volgens geslacht, 2009-2012	34
TABEL 16:	Aantal IBO’s per jaar en per type overeenkomst, 2009-2012	36

Lijst van grafieken

GRAFIEK 1:	Synthetische conjunctuurindicator (op basis van gestandaardiseerde gegevens), 2009-2013	6
GRAFIEK 2:	Faillissementen van ondernemingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (aantal en jaarlijkse verschuiving, in %), 2009-2013	8
GRAFIEK 3:	Aandeel in de Brusselse tewerkstelling per sector in 2011 (in %) en jaarlijkse gemiddelde groeivoet tussen 2003 en 2011 (in %)	8
GRAFIEK 4:	Aandeel van de hoog gekwalificeerde banen (universitairen en gelijkgestelden) per activiteitstak in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in de rest van België, gemiddelde 2011-2012	9
GRAFIEK 5:	Verdeling van de Brusselse tewerkstelling volgens kwalificatieniveau en plaats van herkomst van de werknemers, gemiddelde 2011-2012	9
GRAFIEK 6:	Verdeling van de gewestelijke bevolking van 25 tot 64 jaar volgens het hoogst behaalde diploma, gemiddelde 2011-2012	10
GRAFIEK 7:	Tewerkstellingsgraad van de gewestelijke bevolking tussen 15 en 64 jaar per kwalificatieniveau, gemiddelde 2011-2012	10

Wettelijk depot: IRIS Uitgaven - D/2014/6374/238

Alle rechten voorbehouden. Het reproduceren is niet toegestaan, noch geheel, noch gedeeltelijk, noch in de oorspronkelijke vorm, noch in de bewerkte vorm, tenzij met schriftelijke machtiging vanwege het BISA en het BOW-Actiris. Het gebruik van uittreksels uit deze publicatie is echter toegestaan mits de bron wordt vermeld.