

**Programmadocument  
Europees Sociaal Fonds EQUAL  
Periode 2004 - 2006**

***Bestrijding discriminatie en  
ongelijkheid op de arbeidsmarkt***

Den Haag, april 2004

## 1. DE SOCIAAL-ECONOMISCHE CONTEXT

5

### 1.1. SITUATIE VAN DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT

5

### 1.2. ALGEMEEN ARBEIDSMARKTBELEID

9

#### 1.2.1. ACTIVEREND ARBEIDSMARKTBELEID

10

#### 1.2.2. SCHOLINGSBELEID

13

#### 1.2.3. ONDERNEMERSCHAP

15

Deleted: 14

### 1.3. ARBEIDSMARKTBELEID VOOR DOELGROEPEN

17

Deleted: 16

#### 1.3.1. ETNISCHE MINDERHEDEN

17

#### 1.3.2. ASIELZOEKERS EN VLUCHTELINGEN

18

Deleted: 17

#### 1.3.3. ARBEIDSGEHANDICAPTEN

22

Deleted: 20

#### 1.3.4. GELIJKE KANSSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN

23

Deleted: 21

#### 1.3.5. JONGEREN

25

Deleted: 23

#### 1.3.6. OUDEREN

26

Deleted: 24

#### 1.3.7. (EX-)GEDETINEERDEN

26

Deleted: 24

### 1.4. STERKTE-ZWAKTE ANALYSE OP DE VIER PIJLERS VAN EQUAL 2000-2006

27

Deleted: 24

### 1.5. CONSULTATIERONDE

30

Deleted: 25

Deleted: 29

Deleted: 29

Deleted: 28

## 2. BELEIDSKADER VOOR DE INZET VAN EQUAL MIDDELEN

31

### 2.1. ACHTERGROND EQUAL

31

Deleted: 29

### 2.2. DOELSTELLING VAN EQUAL

31

Deleted: 29

### 2.3. DE PRIORITEITEN BINNEN EQUAL

32

Deleted: 30

### 2.4. UITGANGSPUNTEN EQUAL

33

Deleted: 31

#### 2.4.1. VERNIEUWING

33

Deleted: 31

#### 2.4.2. MAINSTREAMING

34

Deleted: 31

#### 2.4.3. TRANSNATIONALE SAMENWERKING

35

Deleted: 32

#### 2.4.4. BETROKKENHEID VAN BELANGHEBBENDEN: EMPOWERMENT

36

Deleted: 33

#### 2.4.5. ONTWIKKELINGSPARTNERSCHAPPEN

36

Deleted: 34

Deleted: 36

Deleted: 34

## 3. PROGRAMMERING VAN GESELECTEERDE PRIORITEITEN IN EQUAL

38

### 3.1. INLEIDING

38

Deleted: 36

### 3.2. PRIORITEIT 1: VERBETEREN INZETBAARHEID

39

Deleted: 37

#### 3.2.1. THEMA A: VERBETEREN VAN DE (HER-)INTREDEMOGELIJKHEDEN OP DE ARBEIDSMARKT

39

Deleted: 37

#### 3.2.2. THEMA B: BESTRIJDEN VAN RACISME OP DE ARBEIDSMARKT

42

Deleted: 40

### 3.3. PRIORITEIT 2: ONDERNEMERSCHAP BEVORDEREN

43

Deleted: 41

#### 3.3.1. THEMA C: SCHEPPEN VAN MOGELIJKHEDEN OM EEN BEDRIJF TE STARTEN

43

Deleted: 41

#### 3.3.2. THEMA D: VERSTERKEN VAN DE SOCIALE ECONOMIE, IN HET BIJZONDER DE MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING, WAARBIJ DE NADRUK WORDT GELEGD OP UITBREIDING VAN HET AANTAL ARBEIDSPLAATSEN EN DE VERBETERING VAN DE KWALITEIT DAARVAN.

43

Deleted: 41

### 3.4. PRIORITEIT 3: AANPASSINGSVERMOGEN

44

Deleted: 42

#### 3.4.1. THEMA E: SCHOLING, BEVORDERING VAN COMBINATIE WERKEN/LEREN EN BEVORDERING VAN INTEGRERENDE MANIEREN VAN WERKEN

44

Deleted: 42

#### 3.4.2. THEMA F: VERSTERKING VAN HET VERMOGEN VAN BEDRIJVEN EN MENSEN OM GEBRUIK TE MAKEN VAN DE INFORMATIETECHNOLOGIE EN ANDERE NIEUWE TECHNOLOGIEËN

46

Deleted: 44

### 3.5. PRIORITEIT 4: GELIJKE KANSSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN

47

Deleted: 45

#### 3.5.1. THEMA G: COMBINATIE ARBEID EN ZORG

47

Deleted: 45

#### 3.5.2. THEMA H: VERKLEINING VAN HORIZONTALE EN VERTICALE SEGREGATIE (GENDERKLOOF)

49

Deleted: 47

### 3.6. THEMA: ASIELZOEKERS

51

Deleted: 48

<b>4. UITVOERING 2<sup>E</sup> TRANCHE EQUAL</b>	<b>53</b>	Deleted: <u>50</u>
4.1. LESSEN UIT EVALUATIE 1 <sup>E</sup> TRANCHE	<u>53</u>	Deleted: 50
4.2. INRICHTING SELECTIEPROCEDURE	<u>56</u>	Deleted: 53
4.3. SUBSIDIEREGELING ESF-EQUAL	<u>59</u>	Deleted: <u>57</u>
		Deleted: 56
<b>5. FINANCIEEL PLAN</b>	<b>60</b>	
5.1. DE TOTALE EQUAL BIJDRAGE	<u>60</u>	Deleted: 57
5.2. HET FINACIËLE PLAN	<u>60</u>	Deleted: 57
5.2.1. VERDELING VAN HET BUDGET OVER DE PRIORITEITEN	<u>60</u>	Deleted: 57
5.2.2. FINANCIERINGSPLAN	<u>61</u>	Deleted: 58
5.2.3. INZET PROGRAMMAGELD	<u>62</u>	Deleted: <u>60</u>
		Deleted: 59
<b>6. UITVOERINGSPRAKTIJK</b>	<b>64</b>	
6.1. INLEIDING	<u>64</u>	Deleted: 60
6.2. BEHEER EN IMPLEMENTATIE VAN HET EQUAL-PROGRAMMA	<u>64</u>	Deleted: 60
6.2.1. BEHEERAUTORITEIT	<u>64</u>	Deleted: 60
6.2.2. BETALINGSAUTORITEIT	<u>66</u>	Deleted: 62
6.2.3. COMITÉ VAN TOEZICHT: HET BELEIDSCOMITÉ EQUAL	<u>67</u>	Deleted: 63
6.2.4. DE EINDBEGUNSTIGDE	<u>67</u>	Deleted: 63
6.3. CONTROLE	<u>67</u>	Deleted: 63
6.3.1. BEHEER EN CONTROLE AGENTSCHAP	<u>68</u>	Deleted: 64
6.3.2. BEHEER EN CONTROLE KERNDAPARTEMENT	<u>68</u>	Deleted: 64
6.3.3. TERUGVORDERINGSBELEID EN –PROCEDURES	<u>69</u>	Deleted: 65
6.3.4. MELDINGSPROCEDURE FRAUDE EN ONREGELMATIGHEDEN	<u>70</u>	Deleted: <u>66</u>
		Deleted: 65
<b>7. MONITORING- EN EVALUATIESYSTEMEN</b>	<b>70</b>	
7.1. HET NIVEAU VAN DE ONTWIKKELINGSPARTNERSCHAPPEN	<u>70</u>	Deleted: 66
7.1.1. GRONDSLAG VAN DE EVALUATIEVERPLICHTING	<u>70</u>	Deleted: 66
7.1.2. INHOUD EVALUATIE	<u>70</u>	Deleted: 66
7.2. HET NIVEAU VAN DE LIDSTAAT	<u>70</u>	Deleted: 66
7.2.1. GRONDSLAG VAN DE EVALUATIEVERPLICHTING	<u>70</u>	Deleted: 66
7.2.2. INHOUD VAN DE EVALUATIE	<u>71</u>	Deleted: 67
7.3. EUROPEES NIVEAU	<u>73</u>	Deleted: <u>70</u>
		Deleted: 69
<b>8. VOORLICHTING EN PUBLICITEIT</b>	<b>74</b>	
8.1. PUBLICITAIRE VERPLICHTINGEN	<u>74</u>	Deleted: 70
8.2. ZICHTBAARHEID VAN DE EQUAL-REGELING	<u>74</u>	Deleted: 70
8.3. DOELSTELLINGEN	<u>75</u>	Deleted: 71
8.4. BUDGET	<u>77</u>	Deleted: 73

<b>9. ADDITIONALITEIT</b>	<b>78</b>	Deleted: <u>74</u>
<b>10. VERENIGBAARHEID MET HET COMMUNAUTAIR BELEID</b>	<b>82</b>	Deleted: <u>78</u>
10.1. COMMUNAUTAIR BELEID	<u>82</u>	Deleted: 78
10.2. MEDEDINGINGSREGELS	<u>82</u>	Deleted: <u>80</u>
<b>BIJLAGE I</b>	<b>84</b>	Deleted: 78
LIJST VAN GEHANTEERDE AFKORTINGEN	<u>84</u>	Deleted: <u>82</u>
<b>BIJLAGE II</b>	<b>86</b>	Deleted: 80
DATA TO BE COLLECTED FOR THE EQUAL COMMON DATABASE (ECDB)	<u>86</u>	Deleted: 82
A. GENERAL INFORMATION (ONGOING INFORMATION)	<u>86</u>	Deleted: 82
B. SET UP OF THE DEVELOPMENT PARTNERSHIP (ACTION 1 - ONGOING INFORMATION)	<u>86</u>	Deleted: 82
C. MEMBERS OF THE DP (ONGOING INFORMATION)	<u>90</u>	Deleted: 86
D. IMPLEMENTATION OF THE WORK PROGRAMME (TRANSNATIONAL COOPERATION COMPLETED)	<u>91</u>	Deleted: 87
(ACTION2 - ONGOING INFORMATION)	<u>91</u>	Deleted: 87
G. OTHER INFORMATION FOR MONITORING AT DP LEVEL (ANNUALLY CONSOLIDATED INFORMATION)	<u>91</u>	Deleted: 87

## 1. De sociaal-economische context

### Samenvatting

De groei van de Nederlandse economie is, mede als gevolg van de neergaande ontwikkeling in de wereldeconomie, sterk vertraagd. Oorzaken voor de ongunstige economische ontwikkeling in Nederland zijn de teruggang van de internationale economische groei en de verslechtering van de Nederlandse concurrentiepositie.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt weerspiegelen de verslechterde economische situatie. De werkloosheidsontwikkeling is zorgwekkend. In het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2003 loopt vooral de jeugdwerkloosheid fors op. De ontwikkeling van de werkloosheid hangt nauw samen met de aanhoudende stagnerende groei.

Het 2<sup>e</sup> kwartaal 2003 is het derde kwartaal op rij waarin sprake is van negatieve economische groei. Dit resulteert in een groeiend aantal ontslag aanvragen en een afnemend aantal vacatures, met als resultaat een oplopende werkloosheid en een lagere netto-participatie. Tegen de achtergrond van een sterk verslechterde economische en budgettaire situatie zet het kabinet zich in voor een versterking van de sociaal-economische structuur. Een gematigde ontwikkeling van de arbeidskosten, een verhoging van de arbeidsproductiviteit en vooral een belangrijke verbetering van de arbeidsparticipatie (mede in het licht van de vergrijzing en de ontgroening) zijn de centrale doelstellingen van het sociaal-economische beleid van dit kabinet.

### 1.1. Situatie van de Nederlandse arbeidsmarkt

#### *Ongunstige economische en arbeidsmarktontwikkelingen*

De economische situatie in Nederland is ongunstig. In het jaar 2002 heeft een omslag plaatsgevonden op de arbeidsmarkt. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt weerspiegelen de verslechterde economische situatie. De effecten hiervan doen zich met enige vertraging voor. De werkloosheid zal toenemen van 3,9% in 2002 tot 7 % in 2004, een toename met 238.000 personen.

De belangrijkste oorzaak voor de oplopende werkloosheid is de stagnatie van de economische groei. Het CPB voorspelt voor 2004 een groei van 1¼ procent. Dit is nog steeds fors lager dan de groei in de periode 1994-2002 van gemiddeld bijna drie procent. De lage groeicijfers hangen nauw samen met de hoge loonstijgingen van eind jaren negentig en het begin van het huidige decennium. Deze stijgingen hebben geleid tot een snelle toename van de arbeidskosten per eenheid product. In de afgelopen jaren zijn deze kosten in Nederland veel sneller gestegen dan in de andere eurolanden.

Voor 2004 wordt een licht herstel van de internationale economische conjunctuur verwacht, maar Nederland zal daar door de hoge arbeidskosten slechts in geringe mate van profiteren. Meerjarige loonmatiging blijft van groot belang om meer werk te creëren. Om de vergrijzingslasten betaalbaar te houden is het van belang dat meer mensen meedoen op de arbeidsmarkt.

- De minder gunstige werkgelegenheidsontwikkeling komt ook tot uitdrukking in de stagnerende toename van de werkgelegenheidsgraad (uitgedrukt in aantal werkenden per 100 personen van de bevolking 15-64 jaar), met name voor mannen. Door een afname in 2002 ligt hun netto-participatie in 2002 weer op hetzelfde niveau als in 2000.
- De werkloosheid die sinds het vorige conjuncturele dal in 1994 daalde van 8,5% naar 3,4% in 2001, steeg in 2002 naar 4,1%.

- Ook de afhankelijkheid van een werkloosheidsuitkering neemt weer toe. In 2002 alleen nog van de WW, maar in 2003 tevens van de Abw. De verhouding van het aantal inactieven ten opzichte van het aantal actieven onder de 65 jaar (i/a-ratio excl. AOW) is, na een daling van 39,3 in 1995 naar 29,6 in 2001, weer licht gestegen in 2002 naar 29,7.

*Afnemend aantal (openstaande) vacatures...*

De Nederlandse arbeidsmarktsituatie kenmerkt zich door een afname in het aantal vacatures. Het totale aantal nieuwe vacatures lag met 735.000 in 2002 liefst 22% lager dan het jaar daarvoor. Gemiddeld bedroeg het aantal openstaande vacatures in 2002 149.300, tegenover 197.000 in 2001. De vacaturegraad, het aantal vacatures per honderd werkenden, is het laatste jaar sterk afgenomen. Daarnaast is een groot deel van het aantal vacatures moeilijk vervulbaar.

*...en tegelijkertijd een omvangrijk onbenut arbeidspotentieel*

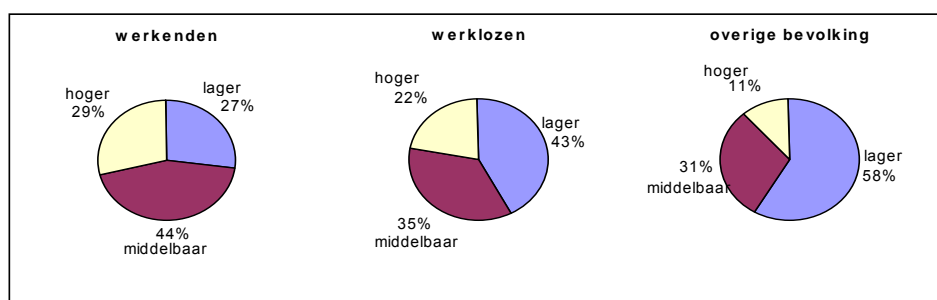
Tegenover het nog steeds aanzienlijke aantal openstaande vacatures staat een omvangrijk onbenut arbeidspotentieel, het zogenaamde dubbele gezicht van de arbeidsmarkt. De problematiek van de vraagknelpunten op de arbeidsmarkt zal bij het afnemen van de werkgelegenheid en het toenemen van het aantal (direct inzetbare) werklozen wel minder groot worden, maar kan zich op deelmarkten nog steeds doen voelen.

*Mismatch is vooral kwalitatief*

De situatie op de arbeidsmarkt verschilt sterk naar vooral opleidingsniveau. Voor het hogere segment zijn relatief veel vacatures beschikbaar, voor het lagere segment geldt een weer groeiend aanbodoverschot (grote onbenutte reserve met slecht herkenbare competenties). De bestaande reserves zijn vaak niet direct in te zetten op de arbeidsmarkt. Dit wordt met name veroorzaakt doordat hun inzetbaarheid in termen van reeds aanwezige competenties niet/onvoldoende wordt herkend door werkgevers en werknemers. Daarnaast is het zo dat een groot deel van de werklozen lager is gekwalificeerd dan de werkende bevolking (figuur 1). Dit geldt in nog sterkere mate voor de bredere groep onbenutte reserves ('overige bevolking'). Dit zijn niet-werkenden die niet actief op zoek zijn naar een baan of werkenden met een werkweek van minder dan 12 uur die langer zouden kunnen gaan werken: ouderen, vrouwen en groepen uitkeringsgerechtigden.

Er zijn verschillende redenen voor een gebrekkige aansluiting tussen gevraagde en aangeboden kwalificaties en vaardigheden. Naast tekortschietende kwalificaties van het aanbod speelt ook de manier van werven en de bereidheid tot investeren in menselijk kapitaal bij werkgevers een rol. Een nieuwe focus op competenties in plaats van de traditionele kwalificatiegerichtheid kan de herkenbaarheid van de aanwezige kwaliteiten en daarmee de kansen op inzetbaarheid verbeteren.

**Figuur 1. Verdeling bevolking 15-64 jaar naar arbeidspositie en opleidingsniveau, 2002**



Bron: CBS-EBB. Lageropgeleid: basisonderwijs, vmbo en mavo; middelbaar: havo, vwo, mbo; hoger: hbo, wo

### Onderkant van de arbeidsmarkt: vraag én aanbod

Het onderste segment van de arbeidsmarkt kent een groot aanbodoverschot. Prognoses tot 2007 laten zien dat het aanbodoverschot in het onderste segment kan oplopen tot enige honderdduizenden personen. Ook als werkgevers hun opleidingseisen neerwaarts bijstellen, zullen er structureel aanbodoverschotten zijn op het niveau basisonderwijs. Dit impliceert dat er niet genoeg banen voorhanden zijn om alle laagopgeleiden in te zetten. Dit structurele aanbodoverschot vormt een belangrijk probleem in het onderste segment. De ontwikkeling naar een kennis- en hoogwaardige diensteneconomie brengt over het algemeen een verslechtering van de positie van laagopgeleiden ten opzichte van hoogopgeleide arbeidskrachten met zich mee.

In absolute aantallen zijn er veel minder openstaande vacatures in het onderste segment dan in de hogere segmenten. Toch is hier ook sprake van vacatureknelpunten:

- In 2001 was op lagere opleidingsniveaus 47% van de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar. Dit ondanks het grote aantal werkloze laagopgeleiden.
- Op het niveau mavo/vbo is het aantal vacatures in procenten van de werkgelegenheid relatief hoog.

### Arbeidsreserves

Nederland beschikt over een grote (verborgen) reserve. De arbeidsmarkt en de economie zijn gebaat bij een verdere activering van het (potentiële) arbeidsaanbod, om personeelstekorten te verminderen, en hiermee een onbeheerste loonontwikkeling te voorkomen. Ook met het oog op de komende vergrijzing is het noodzakelijk de participatie te vergroten en inactiviteit te verminderen. Tabel 1.1 geeft de groepen aan waarvan een grotere binding met de arbeidsmarkt en een vergroting van de arbeidsdeelname prioriteit heeft.

Tabel 1.1. Reserves op de arbeidsmarkt, situatie in 2002 en de beleidsopgave

	Uitkeringsger echtigheden	Etnische minderheden	Jongeren	Ouderen	Vrouwen	Arbeidsgehandica pten
<b>Situatie 2002</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 183.000 WW'ers</li><li>• 348.000 Bijstandsuitkeringen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeidsdeelname 50%</li><li>• Werkloosheid 3 x hoger dan autochtonen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeidsdeelname 44%</li><li>• Werkloosheid 8,5%</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeidsdeelname 37% (42% volgens EU-statistiek)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeidsdeelname 54%</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 980.000 WAO-ers, waarvan 260.000 werkend</li></ul>
<b>Beleids- opgave</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beperken toename aantal WW'ers en beroep op de Bijstand</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 54% arbeidsdeelname in 2005</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werkloosheid % niet meer dan 2 x volwassen werkloosheidspercentage</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 50% arbeidsdeelname in 2010 (EU-statistiek)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• vergroten arbeidsdeelname tot 65% in 2010</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• vermindering instroom volledig arbeidsongeschikten tot max. 25.000 per jaar</li></ul>

Bron: Begroting SZW 2003

De noodzaak van vergroting van de arbeidsparticipatie betreft met name de volgende groepen:

- *Personen met een werkloosheidsuitkering:* Ondanks de daling sinds 1995 van 13% naar 7% in 2002 van de beroepsbevolking is het aantal personen met een werkloosheidsuitkering nog steeds omvangrijk, ook in vergelijking met de werkloze beroepsbevolking (4%).
- *Etnische minderheden:* De arbeidsmarktpositie van etnische minderheden is de laatste jaren verbeterd. De werkloosheid onder etnische minderheden is in de periode tussen 1994 en 2001 gedaald van 26% naar 9%. De procentuele werkloosheid onder etnische minderheden is echter nog steeds drie maal hoger dan onder autochtonen. De verwachting is dat etnische minderheden harder getroffen zullen worden door de economische recessie. Immers, etnische minderheden zijn meer dan autochtonen aangewezen op lager geschoolde

of flexibele banen, welke doorgaans als eerste op de tocht staan in geval van laagconjunctuur. In 2002 is de werkloosheid onder etnische minderheden inderdaad harder gestegen dan onder autochtonen, nl. met 1,1 procentpunt versus 0,5 procentpunt.

- *Jongeren:* Jongeren worden in het bijzonder getroffen door toenemende werkloosheid. Het niveau van de werkloosheid onder jongeren (15-24 jaar) ligt ongeveer twee keer zo hoog als die van andere categorieën. Daarmee komt de werkloosheid onder jongeren tot 24 jaar in 2003 boven de tien procent te liggen. In 2002 hadden 78 duizend jongeren in de leeftijd 15-24 geen baan. In het tweede kwartaal van 2003 is dat opgelopen tot 106 duizend (11,6% van de beroepsbevolking 15-24 jarigen). Voorkomen moet worden dat de stijgende jeugdwerkloosheid een bron van duurzame uitkeringsafhankelijkheid wordt.
- *Ouderen:* De arbeidsmarktparticipatie- en werkloosheidcijfers van ouderen in Nederland zijn over de periode 1995-2002 relatief laag. In de periode 1995-2002 is de (netto-) arbeidsmarktparticipatie van ouderen (55-64 jaar) sterker gestegen dan die van de totale potentiële beroepsbevolking, t.w. 13 resp. 8 procentpunten. Niettemin is de arbeidsparticipatie van ouderen lager dan die van de totale potentiële beroepsbevolking (in 2002 42% resp. 73% volgens EU-statistiek). De netto arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland in de leeftijdscategorie van 55-64 jaar ligt daarmee iets boven het EU gemiddelde van 40% in 2002<sup>1</sup>. De werkloosheid is over de periode 1995-2002 bij ouderen minder sterk gedaald vergeleken met de totale werkloosheid (1 resp. 4 procentpunten).
- *Vrouwen:* De arbeidsparticipatie van vrouwen is de laatste jaren veel sneller gestegen dan die van mannen. De netto participatiegraad van vrouwen is toegenomen van 44% in 1995 naar 54% in 2002. De participatiestijging van vrouwen is vooral toe te schrijven aan een toename van het aantal vrouwen dat in deeltijd werkt. Ondanks deze stijging is de werkgelegenheidsgraad van vrouwen nog laag ten opzichte van die van mannen (77% in 2002).
- *Arbeidsgehandicapten:* Nederland telt ongeveer 1 miljoen arbeidsongeschikten. Dit is procentueel gezien veel meer dan in de ons omringende landen. In de eerste helft van de jaren negentig daalde de instroom in regelingen voor arbeidsongeschiktheid gestaag. Daarna is de instroom weer sterk toegenomen. Het aantal arbeidsongeschikten is hierdoor, na een aanvankelijke daling van 920 duizend in 1993 naar 850 duizend in 1996, weer opgelopen naar 980 duizend in 2002.

#### *Overige kenmerken Nederlandse arbeidsmarkt*

Andere belangrijke kenmerken van de Nederlandse arbeidsmarkt zijn het relatief grote aandeel van deeltijdwerk en flexibilisering van contractvormen waarin individuele arbeidsrelaties worden vastgelegd.

- Nederland kent een sterke groei van grote deeltijdbanen (20-34 uur). Dit aantal is sinds 1990 jaarlijks met gemiddeld 5,4% toegenomen. Ook het aantal kleine deeltijdbanen is verder toegenomen. Het grote aantal deeltijdbanen in Nederland berust in hoge mate op voorkeuren van de werknemers.
- Nederland kent relatief veel flexibele arbeidscontracten: uitzendkrachten, op- en afroepkrachten en tijdelijke arbeidskrachten. Het aantal flexibele arbeidskrachten als percentage van de werknemers is toegenomen van 7,6 % in 1992 naar 10,3% in 1998 en daarna gedaald naar 7,7% in 2002. Flexibele arbeid fungeert in Nederland vaak als opstap naar vaste arbeid.

---

<sup>1</sup> Bron: Labour Force Survey, EUROSTAT



Tabel 1.2 Werkgelegenheid en werkloosheid in Nederland, onderscheiden naar Nederlandse<sup>1</sup> en Europese statistiek<sup>2</sup>, 1990-2002

%	Nederlandse statistiek				Europese statistiek			
	1990	1995	2000	2002	1990	1995	2000	2002
<b>Werkgelegenheidsgroei (personen)</b>	3,0	2,4	1,6	1,1	3,3	2,1	1,7	1,1
<b>Werkgelegenheidsgraad totaal (personen)<sup>3</sup></b>	55	58	65	66	62	65	72	73
• mannen	71	72	77	77	75	76	81	81
• vrouwen <sup>4</sup>	39	44	52	54	48	54	63	65
• ouderen (55-64 jaar) <sup>5</sup>	26	26	34	37	29	29	38	42
<b>Werkgelegenheidsgraad totaal (arbeidsjaren)</b>	49	49	55	55	50	51	57	57
<b>Werkloosheid (in % beroepsbevolking)</b>	6,9	8,1	3,8	4,1	6,2	6,9	2,8	2,7

Bron: CBS; Eurostat, EC (Employment in Europe) 1998 en 1999; Labour Force Survey, diverse jaren

1 In tegenstelling tot de Europese (en OESO) statistiek rekent de Nederlandse statistiek banen kleiner dan 12 uur niet mee. Dit betekent dat op basis van de Nederlandse statistiek de werkgelegenheidsgraad lager en het werkloosheidspercentage hoger uitkomt dan op basis van de EU-statistiek.

2 Het betreft hier geen vergelijking tussen Nederland en de EU, maar cijfers over de Nederlandse werkgelegenheid volgens verschillende statistieken.

3 De Raad heeft zich in Lissabon tot doel gesteld dat deze in 2010 in de EU gemiddeld 70% (EU-statistiek) zou moeten bedragen.

4 De Raad heeft zich in Lissabon tot doel gesteld dat deze in 2010 in de EU gemiddeld meer dan 60% (EU-statistiek) zou moeten bedragen.

5 De Raad heeft zich in Lissabon tot doel gesteld dat deze in 2010 in de EU gemiddeld meer dan 50% (EU-statistiek) zou moeten bedragen.

### *Meedoen, meer werk, minder regels*

Het kabinet, dat in 2003 is aangetreden, zet zich in voor een sterke economie, een slagvaardige overheid, een betere democratie en een veilige samenleving. Daartoe zal beleid worden gevoerd om de concurrentiekracht van Nederland te herstellen, regelzucht en bureaucratie te verminderen, de verantwoordelijkheid en zeggenschap van burgers en samenleving te versterken en veiligheid te waarborgen. Aan het oplossen van de problemen van de Nederlandse samenleving zal iedereen naar vermogen moeten bijdragen.

Een manier om daartoe bij te dragen is door te participeren op de arbeidsmarkt. De omslag in conjunctuur vanaf 2001 heeft er echter toe geleid dat het voor vele groepen in de samenleving steeds moeilijker wordt actief deel te nemen aan het arbeidsproces.

Het kabinet heeft onder meer de volgende beleidsprioriteiten opgesteld voor de periode 2004-2007:

- Aanpak van de WAO
- Effectieve reïntegratie op de arbeidsmarkt
- Vergemakkelijken van de combinatie arbeid en zorg
- Deregulering en administratieve lastenverlichting

Deze beleidsprioriteiten hebben tot doel de algehele arbeidsparticipatie in de samenleving te verhogen. De prioriteiten hebben met name betrekking op de doelgroepen ouderen, (allochtone) vrouwen, etnische minderheden en arbeidsgehandicapten.

## **1.2. Algemeen Arbeidsmarktbeleid**

Uit het voorgaande blijkt dat de Nederlandse arbeidsmarkt een 'dubbel gezicht' heeft. Nederland wil daarom investeren in de versterking van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. De kernelementen van het algemeen arbeidsmarktbeleid zijn samen te vatten tot het activerende beleid gericht op duurzame deelname van werkzoekenden en werkenden aan

betaalde arbeid en de versterking van de economische structuur, onder meer via onderwijs en scholing. Daarbinnen heeft het inspelen op de ontwikkelingen in informatie- en communicatietechnologie een bijzondere plaats, evenals het bevorderen van gelijke kansen tussen mannen en vrouwen.

Duurzame deelname van alle werkenden en werkzoekenden aan betaalde arbeid is alleen te bewerkstelligen wanneer iedereen gelijk wordt behandeld. De centrale doelstelling van het EQUAL-programma is dan ook ongelijkheid en discriminatie op de arbeidsmarkt tegengaan. Onderstaande box geeft een korte beschrijving van Artikel 13 van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB), een wet die ten grondslag ligt aan het EQUAL-programma.

#### **Artikel 13 van het Verdrag en de Algemene Wet Gelijke Behandeling**

Met het op 1 mei 1999 in werking getreden Verdrag van Amsterdam is een nieuw artikel 13 in het EG-verdrag opgenomen. Dit artikel geeft de Raad de bevoegdheid op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europese parlement maatregelen te nemen om discriminatie tegen te gaan op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, leeftijd, handicap of seksuele geaardheid. Nederland acht het van groot belang dat op EU-niveau gelijke behandelingsnormen tot stand komen voor de genoemde gronden. Immers, gelijke behandeling betreft een fundamentele waarde die mede ten grondslag ligt aan het proces van Europese integratie, en die door alle lidstaten en burgers gerespecteerd dient te worden. Ongelijke behandeling verhindert mensen zich volledig te ontplooiën, hun talenten te ontwikkelen en volwaardig deel te nemen aan de samenleving. Sociale uitsluiting moet zo breed mogelijk worden bestreden. Dit is ook uitermate belangrijk in verband met de toekomstige uitbreiding van de Europese Gemeenschap. Nederland was daarom verheugd dat de Europese Commissie op 25 november 1999 drie voorstellen deed ter uitwerking van artikel 13. Op 19 juli 2000 is de Richtlijn van de raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming in werking getreden. Op 27 november 2000 zijn de Richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, en het communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie (2001-2006) aangenomen.

De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) bevat een aantal discriminatiegronden waarop (op grond van artikel 5 AWGB) geen onderscheid mag worden gemaakt bij werving en selectie, het aangaan en beëindigen van een arbeidsverhouding, het aanstellen tot ambtenaar en het beëindigen van het dienstverband van een ambtenaar, de arbeidsvoorwaarden, scholing en bevordering. Niet alle discriminatiegronden uit artikel 13 zijn al in de AWGB opgenomen. De op artikel 13 gebaseerde kaderrichtlijn zal daarom met name consequenties hebben voor de niet in de AWGB opgenomen discriminatiegronden leeftijd en handicap. Daarnaast bevat de kaderrichtlijn een bepaling omtrent intimidatie als onderdeel van discriminatie. In de Nederlandse gelijke behandelingsregelgeving ontbreekt een dergelijke bepaling. Het is echter wel een vaste lijn van de Commissie gelijke behandeling om discriminerende bejegening en seksuele intimidatie op de werkplek onder verboden onderscheid bij de arbeidsvoorwaarden (artikel 5 lid 1 sub d, AWGB) te rekenen. Via het wetsvoorstel EG-implementatiewet AWGB, dat momenteel voor behandeling aan de Eerste Kamer is aangeboden, worden de recente richtlijnen geïmplementeerd in de AWGB.

#### **1.2.1. Activerend Arbeidsmarktbeleid**

Een belangrijk onderdeel van het beleid gericht op een hogere arbeidsparticipatie is het reïntegratiebeleid. Via een effectief reïntegratiebeleid kan worden voorkomen dat mensen langdurig van een uitkering afhankelijk raken. Dit beleid richt zich op alle groepen die zonder hulp moeilijk werk vinden. Belangrijk instrument is de reïntegratiemarkt waar door middel van resultaatfinanciering de reïntegratiebedrijven worden geprikkeld om inactieven duurzaam aan een arbeidsplaats te helpen.

Verder heeft het kabinet per 1-1-2004 een nieuwe Wet Werk en Bijstand ingevoerd. Hiermee wordt de ingezette deregulering en decentralisatie van de reïntegratiebudgetten, gesubsidieerde arbeid en algemene bijstand voortgezet. Met de WWB krijgen gemeenten de volledige beleidsmatige en financiële verantwoordelijkheid voor het reïntegratiebeleid. Voor

2004 is 1890 miljoen Euro begroot voor reïntegratietrajecten waaronder WAO, WW en WWB. Hiervoor zullen in 2004 155.000 reïntegratietrajecten worden uitgevoerd, waarbij in 63.400 plaatsingen zijn voorzien.<sup>2</sup>

Om een afname van de langdurige werkloosheid te realiseren is het van belang om de instroom te beperken en de uitstroom te stimuleren. In het eerste kwartaal 2003 (cijfer maart) is de langdurige werkloosheid 0,9% van de beroepsbevolking (totaal werkloosheid: 3,3%). Langdurige werkloosheid volgens de definitie geregistreeerde werkloosheid (GWL): een jaar of langer ingeschreven bij CWI, in staat en bereid om binnen twee weken met baan te beginnen van minimaal 12 uur per week.

#### *Sluitende Aanpak*

Om langdurige werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen en te verminderen krijgen alle nieuwe ingeschreven volwassen werklozen die niet zelf aan het werk komen binnen 12 maanden een aanbod voor een activiteit gericht op arbeidsreïntegratie of sociale activering; voor jongeren geldt dat binnen 6 maanden een aanbod moet worden gedaan. De sluitende aanpak wordt uitgevoerd door gemeenten en UWV. Gemeenten zijn daarbij verantwoordelijk voor de begeleiding van bijstandsgerechtigde werklozen en sinds 1-1-2002 ook voor de begeleiding van werkloze niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-gerechtigden. Het UWV is verantwoordelijk voor de sluitende aanpak van werklozen met een WW-uitkering.

De sluitende aanpak van de nieuwe instroom is inmiddels op verzoek van de Tweede Kamer uitgebreid naar langdurig werklozen. In het kader van de Agenda voor de Toekomst is afgesproken dat gemeenten zich zullen inspannen om de sluitende aanpak voor het zittend bestand te realiseren. Prestatiegegevens over het bereik en de resultaten van de sluitende aanpak van het zittend bestand komen naar verwachting voor het eerst over het jaar 2003 beschikbaar. Ook voor 2004 hanteert SZW de ambitie om een sluitende aanpak van 100% te realiseren.

Om een afname van langdurige werkloosheid verder te bereiken, worden de volgende instrumenten ingezet:

#### *Wet Werk en Bijstand (WWB)*

Deelnemen aan het arbeidsproces is een goede manier om de betrokkenheid van mensen bij de samenleving te stimuleren. Het kabinet wil de effectiviteit van het reïntegratiebeleid vergroten om te voorkomen dat mensen langdurig van een uitkering afhankelijk zijn. Daartoe krijgen in de Wet Werk en Bijstand (WWB) gemeenten meer bevoegdheden via een vrij besteedbaar reïntegratiebudget. Tegelijkertijd worden gemeenten ook financieel verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid.

Het werkdeel van de WWB moet worden ingezet voor voorzieningen die arbeidsinschakeling tot doel hebben. Hiermee vervallen de WIW en het Besluit In- en doorstroombanen. Gemeenten zijn vrij om te bepalen welke voorzieningen zij willen inzetten, kunnen nieuwe voorzieningen ontwikkelen en kunnen ook gesubsidieerde arbeid inzetten als voorziening. De financiële systematiek van de WWB zet gemeenten aan tot een effectief en efficiënt reïntegratiebeleid.

#### *Terugdringing ziekte en arbeidsongeschiktheid*

Het kabinet streeft naar het beperken van de instroom in en bevorderen van de uitstroom uit de WAO, WAZ en Ziektewet. In 2003 heeft een omslag plaatsgevonden in de WAO: de groei van het bestand WAO is omgebogen in een lichte daling. Eind 2003 zijn er naar verwachting

---

<sup>2</sup> Begroting SZW 2004

5.000 WAO'ers minder dan eind 2002. Deze ontwikkeling wordt toegeschreven aan de in april 2002 ingevoerde Wet verbetering poortwachter. Met deze wet is de verantwoordelijkheidsverdeling verduidelijkt tussen werkgever, werknemer en uitvoeringsinstelling (UWV) en is de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer versterkt. De Wet verbetering poortwachter is tevens gericht op terugdringing langdurig ziekteverzuim. Het bevorderen van de arbeidsparticipatie van arbeidsongeschikten in de WAO en WAZ is een belangrijke doelstelling van het kabinet. Het aantal werkende arbeidsongeschikten is de afgelopen jaren gegroeid, zowel absoluut als relatief. Een betere reïntegratie van arbeidsongeschikten blijft belangrijk beleidsdoel maar de heersende laagconjunctuur bemoeilijkt de groei van de arbeidsparticipatie van de arbeidsongeschikten. Zie ook paragraaf 1.3.3. Arbeidsgehandicapten

Met betrekking tot de uitvoering van het activerende arbeidsmarktbeleid zoals hierboven beschreven en de verantwoordelijkheid hiervoor, zijn er sinds de invoering van de Wet SUWI per 1 januari 2002 wijzigingen doorgevoerd. De onderstaande box geeft een korte beschrijving van deze wijzigingen.

#### **Uitvoering arbeidsmarktbeleid & sociale zekerheid**

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het activerend arbeidsmarktbeleid en de sociale zekerheid is met invoering van de Wet SUWI per 1 januari 2002 drastisch gewijzigd.

De nieuwe structuur beoogt tegemoet te komen aan diverse doelstellingen:

- één loketgedachte werk en inkomen;
- werk boven inkomen en meer activerende uitvoering;
- klantgerichtheid;
- betere scheiding publiek en privaat, waarbij de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie publiek is maar de uitvoering privaat.

De structuur van de uitvoering ziet er als volgt uit:

- Het Centrum voor Werk en Inkomen (met ca. 125 vestigingen) verzorgt een assortiment van basisdiensten op het terrein van werk en inkomen. Het registreert werkzoekenden en vacatures, biedt informatie en advies aan werkzoekenden en werkgevers, biedt arbeidsbemiddeling en begeleiding, deelt werklozen in groepen in voor wat betreft hun arbeidsmarktkansen en verstrekt reïntegratieadviezen aan gemeenten en UWV voor die personen die niet voldoende zijn geholpen met de basisdiensten van het CWI. Verder verricht het CWI de uitkeringsintake ten behoeve van UWV en gemeente.
- het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV) verzorgt premie-inning werknemersverzekeringen en beslist op aanvragen voor een uitkering (werkloosheid en arbeidsongeschiktheid). UWV is verantwoordelijk voor de reïntegratie van die personen die een uitkering van UWV ontvangen en die niet geholpen kunnen worden door het CWI.
- De gemeenten beslissen op aanvragen voor een bijstandsuitkering en zijn verantwoordelijk voor de reïntegratie van personen met een bijstandsuitkering en van niet-uitkeringsgerechtigden, voor zover zij niet geholpen kunnen worden door het CWI.
- De sociale partners en de vertegenwoordigers van de gemeenten worden door middel van een Raad van Werk en Inkomen (RWI) betrokken bij het arbeidsmarktbeleid en het sociale zekerheidsbeleid.

De uitvoering van de reïntegratie wordt in beginsel door private reïntegratiebedrijven uitgevoerd, in opdracht van UWV of gemeente. Ook de sociale partners dragen verantwoordelijkheid voor belangrijke aspecten van het arbeidsmarktbeleid. Hun bijdrage kan bij voorbeeld bestaan uit het aanbieden van (werk)ervaring aan werklozen, het opleiden tot een beroep van schoolverlaters en de bij- en opscholing van het zittend personeel. Scholing draagt bij tot bevordering van doorstroming in het bedrijf, tot behoud van personeel en tot betere kwaliteit van de arbeid. Er bestaan regionale overlegplatforms waarin de regionale actoren op de arbeidsmarkt met elkaar kunnen overleggen en afstemmen.

### 1.2.2. Scholingsbeleid

In verband met de snel elkaar opvolgende technologische ontwikkelingen moet iedereen steeds weer bij leren ('een leven lang leren') om inzetbaar te blijven ('employability').

De sociaal-economische en technologische ontwikkelingen eisen, zeker bij een ruime arbeidsmarkt, van werknemers en werkzoekenden dat ze door omscholing, bijscholing of wisselen van baan hun carrièreperspectieven verbeteren. Investeren in scholing biedt werkgevers mogelijkheden om knelpunten op te lossen.

De inzet van het Ministerie van SZW richt zich daarbij in het bijzonder op het behalen van een startkwalificatie, het verruimen van de mogelijkheden van scholing met behoud van uitkering, een betere benutting van ICT bij scholing en het beter toespitsen van het scholingsbeleid op minderheden en vluchtelingen.

De inzet op scholingstrajecten – zowel in het algemeen, als voor specifieke beroepsgroepen – is ook noodzakelijk om structurele knelpunten die bedreigend zijn voor de economische groei weg te nemen. Daarbij moet in het bijzonder gedacht worden aan de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit en de kwaliteit van de arbeid. Beiden dienen te worden versterkt, om zowel macro (Nederland), meso (bedrijfsleven) als micro niveau (bedrijven en individuen) voldoende concurrentiekracht te ontwikkelen om succesvol te kunnen participeren in de kenniseconomie.

#### *Scholing van mensen zonder startkwalificatie*

Een belangrijke doelstelling van het kabinetsbeleid is de daling van het aandeel werkenden en werklozen zonder startkwalificatie (MBO-2 niveau) in de beroepsbevolking van 25-64 jaar.

Laagopgeleiden vormen een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Het niveau dat voldoende geacht wordt voor duurzame arbeidsparticipatie is het startkwalificatieniveau. Scholing van laagopgeleiden tot dit niveau is, ook als zij werken, erg belangrijk.

In 2002 is 26% van de beroepsbevolking van 25-64 jaar niet in het bezit van een startkwalificatie. Het kabinetsbeleid streeft ernaar om dit percentage te verlagen naar 20% tussen 2003 – 2010. Daartoe zullen jaarlijks 50.000 personen tot 2010 geschoold dienen te worden tot het startkwalificatieniveau. Om dit te kunnen bereiken worden fiscale maatregelen ingezet. Voor de daling van het aandeel werkenden en werklozen van 25-64 jaar zonder startkwalificatie is de ontwikkeling van het aandeel jongeren zonder startkwalificatie mede bepalend.

Aandachtspunt is het fenomeen van voortijdig schoolverlaters. Indien zij de arbeidsmarkt betreden zonder startkwalificatie, lopen zij bij verslechtering van de arbeidsmarktsituatie een groot risico als eerste te worden ontslagen. Om die reden geeft Nederland prioriteit aan het naar een startkwalificatie leiden van alle jongeren en volwassenen. Het percentage van de schoolverlaters dat zonder startkwalificatie het onderwijs verlaat is nog altijd hoog. De overheid pleegt inzet via onder meer het Plan van Aanpak Voortijdig schoolverlaten en de versterking van de RMC-functie. Ook in het Plan van Aanpak Jeugdwerkloosheid staat het alsnog behalen van een startkwalificatie hoog op de lijst van prioriteiten. Sociale partners steunen het op dit punt ingezette beleid en zullen zich inzetten om te vroegtijdige instroom op de arbeidsmarkt tegen te gaan en streven ernaar om werkende voortijdig schoolverlaters met behulp van werkend-leren trajecten terug te leiden naar scholing en daarmee alsnog naar een startkwalificatie.

#### *Praktijkscholing*

De Stichting Centrum Vakopleiding (SCV) was een belangrijke aanbieder van praktijkscholing (volgens de methode van de Hoofdelijk Versnelde Scholing (HVS) gericht op reïntegratie van werkzoekenden. De activiteiten van de Stichting Centrum Vakopleiding

zijn per januari 2003 overgenomen door een groot aantal Regionale Opleidingencentra (ROC's). Naast dat de reïntegratieopdrachtgevers vrij zijn om de aan hen beschikbaar gestelde algemene reïntegratiebudgetten in te zetten voor inkoop van praktijkopleiding, reserveert het Rijk de komende jaren in aanvulling hierop een bedrag van € 64,8 mln. voor borging van de HVS-methode. Dit gebeurt in de vorm van een subsidie voor de periode 2003 t/m 2005 aan de ROC's. Vanaf 2006 zullen de vrijvallende middelen aan gemeenten en UWV (opdrachtgevers) ter beschikking worden gesteld, geoormerkt voor inkoop van praktijkopleiding.

#### *Erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC)*

In het kader van 'een leven lang leren' en 'employability' is Erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC) een bruikbaar instrument. Uitgangspunt is dat het initieel onderwijs niet meer volstaat voor de rest van het werkende leven. Kennisverwerving sec wordt minder belangrijk, het draait om competentieontwikkeling. Competentieontwikkeling kan plaats vinden in formele leerprocessen, mits modern vormgegeven. Competentieontwikkeling vindt echter ook plaats in informele leerprocessen zoals op de werkplek, in huishoudelijke arbeid of vrijwilligerswerk, via hobby's, door betrokkenheid bij maatschappelijke organisaties, door cursussen. Als deze competenties vergelijkbaar zijn met formele kwalificaties, dan is het mogelijk om deze te erkennen.

EVC is een systeem waarbij de door een persoon eerder opgedane kennis en ervaring wordt vastgelegd en gewaardeerd. Er wordt beoordeeld wat iemand al kan op basis van eerder opgedane (werk)ervaringen. Hieruit blijkt welke competenties iemand al heeft en kan in bepaalde gevallen de deelname aan een scholingstraject verkort worden doordat vrijstellingen gegeven kunnen worden.

Vooral voor lager opgeleide werkenden en werkzoekenden is dit interessant omdat deze mensen meestal niet graag in een schoolse situatie worden opgeleid. Ook voor de groep allochtone nieuwkomers, met buitenlandse diploma's en ervaringen, kan EVC zeer nuttig zijn. Verder kunnen ervaringen die herintreedsters bijvoorbeeld bij het uitvoeren van zorgtaken hebben opgedaan worden beoordeeld. Daarnaast is het een aantrekkelijke vorm voor werkgevers, doordat alleen scholing wordt gevolgd op die punten waar het nodig is en die daardoor minder tijd en geld kost.

#### *Inzet multimedia bij scholing*

Er is een risico dat sociale ongelijkheden worden versterkt langs bestaande lijnen van ongelijkheid door verschil in toegankelijkheid tot ICT, kennis en informatie. Onderzoeksgegevens laten een duidelijk verschil zien in bezit en gebruik van PC's en Internet van groepen die op de arbeidsmarkt en in de samenleving een achterstand hebben (lager opgeleiden, ouderen en langdurig werklozen) en groepen die dat niet hebben.

Met behulp van ICT kunnen mensen op afstand onderwijs volgen, bijvoorbeeld thuis, vanaf de werkplek of gewoon op school. Dat vereist de ontwikkeling van digitaal onderwijsmateriaal, in aansluiting op de huidige investeringen in ICT in het onderwijs. Het gaat daarbij zowel om initieel onderwijs als postinitieel onderwijs. De ontwikkeling van experimenten met "Leren in de werkomgeving" past in dit kader. De experimenten moeten inzicht bieden in toepassingen die vernieuwend zijn en maatschappelijke en individuele meerwaarde opleveren.

Werkzoekenden kunnen eveneens baat hebben bij de mogelijkheden die ICT biedt om onderwijs op maat te volgen en een betere aansluiting met de arbeidsmarkt te krijgen.

### 1.2.3. Ondernemerschap

Ondernemerschap bevordert de werkgelegenheid en draagt daarmee in sterke mate bij aan het bevorderen van economische groei.<sup>3</sup> Dit geschiedt langs twee wegen. Kwantitatief gezien leidt het ontstaan en groeien van nieuwe bedrijven tot creatie van werkgelegenheid. Langs de kwalitatieve weg draagt nieuwe bedrijvigheid bij aan technologische innovatie wat zich mede vertaalt in een stijgende arbeidsproductiviteit.

Er bestaan verschillende definities van het begrip ondernemerschap. De Europese Commissie en het Ministerie van EZ hanteren de volgende definitie:

*Ondernemerschap is de mentaliteit en het proces waarbij in een nieuwe of een bestaande organisatie economische activiteit wordt gecreëerd en ontwikkeld door het nemen van risico's, creativiteit en/of innovatie te combineren met gezond beheer.*

Ondernemerschap bestaat in elke sector en elke soort onderneming. De term is van toepassing op zelfstandigen en ondernemingen van elke grootte in de verschillende stadia van de levenscyclus van een bedrijf, van pre-start tot groei, overdracht of beëindiging en herstart. Ondernemerschap draagt niet alleen bij aan economische groei, maar ook aan sociaal-culturele doelstellingen zoals individuele ontplooiing, emancipatie van vrouwen en integratie van etnische minderheden. Verder blijkt de arbeidsvoldoening van zelfstandige ondernemers hoger dan die van werknemers.

Het aandeel ondernemers is de afgelopen tien jaar gestegen. Het aantal ondernemers als percentage van de Nederlandse beroepsbevolking bedroeg in 2002 10,9%.<sup>4</sup> Internationaal gezien bedraagt het aantal ondernemers in Nederland in 2001 minder dan in België, maar meer dan in Frankrijk en de VS. De zuidelijke lidstaten binnen de EU kennen de hoogste aandelen ondernemers.

De ontwikkeling van het zelfstandige ondernemerschap is sinds eind jaren tachtig in Nederland voorspoedig verlopen. Nederland heeft gedurende de afgelopen 15 jaar een continue groei van het aantal zelfstandige ondernemers gekend. Deze groei ligt de laatste tien jaar zelfs boven de overige genoemde landen. In 2002 zijn ongeveer 45.000 nieuwe bedrijven (exclusief handel en vrije beroepen) ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Sinds 2000 neemt het aantal starters in Nederland af. De vooruitzichten voor het aantal banen voor zelfstandigen laten een daling zien voor 2003 en 2004 met 0,3 procent per jaar.<sup>5</sup> Het belang van nieuwe bedrijven voor de werkgelegenheidsontwikkeling is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Zo is het aandeel banen dat is gecreëerd door nieuwe bedrijven gegroeid van 22% in 1990 tot 47% in 2001 (circa 130.000 banen).

Ten opzichte van de VS is er minder ondernemingsdynamiek in Europa. Amerikaanse ondernemingen zijn bij de oprichting gemiddeld kleiner dan Europese ondernemingen, maar de groei van de werkgelegenheid is bij succesvolle nieuwkomers in de VS veel sterker in de eerste jaren na de oprichting.

#### *Aandachtspunten*

Nederland scoort binnen de EU gemiddeld als het gaat om de mate van ondernemerschap. Een analyse van verschillen tussen de EU en de VS laat een aantal knelpunten zien die voor Europa als geheel gelden, maar ook voor Nederland. Deze aandachtspunten zijn hieronder

<sup>3</sup> Zie o.a. Audretz, D.B., Carree, M.A. and Thurik, A.R., *Does entrepreneurship reduce unemployment?* Tinbergen Institute Discussion Paper TI 2001-074/3, Erasmus University Rotterdam, 2001.

<sup>4</sup> European Scoreboard (in: Beleidsbrief Ondernemerschap van EZ, 2003).

<sup>5</sup> Arbeidsmarktprognose CWI 2003-2008, Amsterdam, juni 2003. Cijfers gebaseerd op middenscenario (cf. CPB).

opgesomd. Voor de EQUAL projecten die zich op ondernemerschap willen richten vormt dit een mogelijk uitgangspunt.

- Allereerst de **cultuur** rond ondernemerschap. Hoewel dit aspect binnen Europa en ook binnen Nederland inmiddels meer aandacht krijgt, scoort de VS hier beter. Hierbij gaat het om aspecten als het aanzien van ondernemerschap en een cultuur om risico te nemen of juist te mijden. In Europa worden kleine ondernemers (nog) niet gezien als een belangrijk onderdeel van de arbeidsmarkt. Het aanzien van ondernemerschap start al binnen het **onderwijs**. Het animo onder Nederlandse studenten om een eigen bedrijf te beginnen is, zeker vergeleken met de VS, gering. Verder blijken starters die het ondernemerschap combineren met een opleiding of een opleiding hebben gevolgd die opleidt tot ondernemer het snelst te groeien.<sup>6</sup> In de periode 2000-2002 is door OC&W en EZ een Commissie Ondernemerschap en Onderwijs opgericht met vertegenwoordigers uit alle onderwijssectoren, het bedrijfsleven en relevante maatschappelijke organisaties. Doel van deze commissie was het stimuleren en verbeteren van de cultuur rond ondernemerschap gedurende het reguliere onderwijstraject. In totaal zijn 130 ondernemerschapsprojecten binnen de diverse onderwijssectoren met financiële hulp opgestart (zie voor meer informatie de website [www.lerenondernemen.nl](http://www.lerenondernemen.nl)). Op dit moment wordt bezien op welke wijze de beste projecten ('best practices') die via de subsidieregeling zijn ontwikkeld kunnen worden verankerd in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs.
- Ten tweede de hoge **administratieve lasten**. De veelheid aan regelingen en administratieve verplichtingen werkt niet alleen demotiverend op ondernemers, maar werkt vooral voor kleine ondernemers kostenverhogend. 69% van de Europeanen vindt de bestaande administratieve procedures een belemmering voor het starten van een bedrijf.<sup>7</sup>
- Ten derde het **gebrek aan (start)kapitaal**. Als het gaat om ondernemerschap in het algemeen is de aanwezigheid van start- of doorgroei kapitaal een aandachtspunt. Ruim driekwart van de Europeanen geeft aan dat beschikbaarheid van onvoldoende financiële middelen een belemmering vormt om een bedrijf te starten. Risicokapitaal wordt binnen Europa minder snel ingezet dan in de VS. Europeanen zien 'failliet gaan' en 'persoonlijk eigendom verliezen' als de grootste risico's met betrekking tot ondernemerschap. Behalve het sociale stigma heeft een persoonlijk faillissement in Europa ook ernstige juridische gevolgen. Voor achterstandsgroepen als vrouwen, allochtonen, ouderen en uitkeringsgerechtigden zou de overheid een duurzaam aanbod van micro krediet (kleinschalige leningen) moeten stimuleren.
- Onduidelijkheid rond mogelijkheden van **ondersteuning voor starters**. Hoewel diverse organisaties een scala aan producten aanbiedt om starters en ondernemers te begeleiden, is de aansluiting van de juiste informatie op de juiste plaats bij de juiste persoon een probleem. De wens tot maatwerk maakt een eenduidige oplossing hiervoor ook lastig.
- Ten slotte de hoge **kosten** van ondernemerschap als gevolg van verzekeringen. In de meeste Europese verzorgingsstaten, waaronder Nederland, is sprake van een uitvoeriger systeem van sociale zekerheid. Hoewel niet alle ondernemers kiezen voor het verzekeren van risico's als werkloosheid of arbeidsongeschiktheid is een aantal verzekeringen verplicht en relatief kostbaar voor een startende ondernemer. In de VS zijn de sociale zekerheidspremies laag omdat de collectieve sociale voorzieningen veel minder zijn.

---

<sup>6</sup> RZO en EIM in opdracht van OSA, De overstap naar ondernemerschap: levensloop, beweegredenen en obstakels, Zoetermeer, maart 2003.

<sup>7</sup> Bron: Eurobarometerenquête in Groenboek Ondernemerschap.



### 1.3. Arbeidsmarktbeleid voor doelgroepen

Het is de komende jaren zowel economisch als sociaal gezien noodzakelijk om het effectieve arbeidsaanbod van groepen die nu nog een lage arbeidsparticipatie kennen te vergroten. Uitgangspunt van het doelgroepenbeleid is dat het een aanvulling is op het algemene arbeidsmarktbeleid. Daar waar het algemene beleid onvoldoende resultaten oplevert voor specifieke groepen, is een extra impuls noodzakelijk. Partijen binnen en buiten de (rijks)overheid, die verantwoordelijk zijn voor en betrokken zijn bij het arbeidsmarktbeleid worden gestimuleerd, waar nodig door middel van een onorthodoxe aanpak, interventies te plegen en de effectief gebleken interventies te implementeren in het algemene beleid.

#### 1.3.1. Etnische minderheden

Voor de komende jaren streeft het kabinet naar een toename van de arbeidsparticipatie van etnische minderheden tot 54% in 2005. In 2002 is de arbeidsdeelname van etnische minderheden gelijk gebleven op 50%, zodat een jaarlijkse groei gerealiseerd zal moeten worden met 1 1/3 procentpunt. Wat betreft de werkloosheid moet er minimaal voor gezorgd worden dat de winst die de afgelopen jaren is behaald wordt vastgehouden. In 2002 is echter het verschil in werkloosheid tussen autochtonen en etnische minderheden, dat was teruggelopen tot 6 procentpunten in 2001, vooralsnog weer toegenomen naar 7 procentpunten.

Naast afspraken met CWI, gemeenten en UWV, als belangrijke spelers in het arbeidsmarktbeleid, leveren de volgende instrumenten mede een bijdrage aan het realiseren van deze doelstelling:

- *Raamconvenant Grote Ondernemingen*: Met 110 grote ondernemingen zijn convenanten afgesloten over het bevorderen van de in- en doorstroom van etnische minderheden en het uitvoeren van multicultureel personeelsbeleid. De bedrijven worden bij de uitvoering van de afspraken ondersteund door de projectorganisatie Ruim Baan voor Minderheden. De looptijd van het convenant is verlengd tot medio 2004.
- *Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen (SPAG)*: Om een extra impuls te geven aan de arbeidstoeleiding van etnische minderheden met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt is aan 28 gemeenten een subsidie toegekend ten behoeve van een projectmatige aanpak gericht op activering en begeleiding naar werk of scholing. Deze subsidieregeling loopt medio 2004 af. In dit laatste subsidiejaar ligt het accent op implementatie van effectief gebleken methodieken.
- *Duale trajecten*: Dit is een instrument voor arbeidstoeleiding van etnische minderheden, waarbij verwerving van de Nederlandse taal wordt gecombineerd met arbeid(stoeleiding). In de eerste helft van 2003 is een onderzoek naar duale trajecten uitgevoerd. Het onderzoek en het advies van de SER en de RWI zullen worden gebruikt voor het beleidsplan dat begin 2004 het licht zal zien.
- *Frontoffice Inburgering*: De Frontoffice Inburgering heeft als belangrijkste opdracht om gemeenten, als regisseur van de inburgering, vraaggericht te ondersteunen bij het verbeteren van de uitvoering. De activiteiten van de Frontoffice Inburgering zullen zich onder meer toespitsen op de inzet van duale trajecten. Op grond van de Wet Inburgering Nieuwkomers (WIN) moet iedere nieuwkomer die onder de doelgroepen van de WIN valt eerst in eigen land Nederlands op basisniveau leren als voorwaarde voor toelating. Eenmaal in Nederland aangekomen moet de nieuwkomer zich nog verdiepen in de Nederlandse maatschappij.

### **1.3.2. Asielzoekers en vluchtelingen**

Asielzoekers zijn die vreemdelingen die een asielaanvraag hebben ingediend in Nederland. De asielaanvragen worden behandeld door de Immigratie en Naturalisatiedienst (IND). Asielzoekers hebben op basis van de wet Centraal Orgaan opvang asielzoekers (stb. 1994,422) recht op opvang. Onder vluchtelingen worden diegenen verstaan die als vluchteling een status hebben voor verblijf in Nederland voor bepaalde of onbepaalde tijd.

### *Asielzoekers*

Nederland verzorgt via specifieke regelingen de opvang van vreemdelingen die in afwachting zijn van de uitkomst van de asielprocedure. De opvang van asielzoekers in procedure wordt verzorgd door het onder het Ministerie van Justitie ressorterende zelfstandig bestuursorgaan Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA). Op 1 januari 2004 verbleven 53.000 mensen in de COA-opvang. Opleidingsniveaus en beroepsachtergronden zijn pluriform, variërend van academisch tot geen formele opleiding en van medisch specialist tot landarbeider. Naar verwachting zal het aantal op te vangen asielzoekers in de komende jaren verder afnemen.

Asielzoekers vormen, gegeven de specifieke verblijfsrechtelijke positie, een afzonderlijke groep in de Nederlandse samenleving. Specifiek voor de groep asielzoekers in procedure zijn regelingen getroffen die voorzien in de noodzakelijke bestaansvoorwaarden, zoals onderdak, zak-, kleding- en voedingsgelden, alsmede de inschrijving in een ziektekostenregeling. De positie van asielzoekers op de arbeidsmarkt is om een aantal redenen afwijkend van die van ingezetenen. Enerzijds is dat het gevolg van de verblijfsrechtelijke positie, als gevolg waarvan beperkingen zijn gesteld ten aanzien van de duur en de aard van het verrichten van betaalde arbeid. Anderzijds kan dat het gevolg zijn van een relatief tekort aan op de Nederlandse arbeidsmarkt toegesneden scholing en opleiding. Ook culturele verschillen spelen een rol, bijvoorbeeld ten aanzien van de mogelijkheden voor mannen en vrouwen om betaalde arbeid te verrichten. Wat betreft het arbeidsmarktbeleid voor asielzoekers wordt een zinvolle dagbesteding onder asielzoekers nagestreefd.

Asielzoekers zitten altijd maar tijdelijk in procedure, ze hebben daarom baat bij korte leertrajecten. Na de procedure volgt dan wel inburgering, dan wel terugkeer of doormigratie. Om zich te kunnen voorbereiden op de toekomst is het voor een asielzoeker erg nuttig als de opleidingen zich richten op integratie en terugkeer.

Het is asielzoekers in procedure toegestaan om opleidingen te volgen en stage te lopen. Bovendien is het asielzoekers toegestaan vrijwilligerswerk te verrichten. Sinds begin september 1998 is het asielzoekers in de centrale opvang toegestaan om betaalde arbeid te verrichten onder de condities van de Wet arbeid vreemdelingen. Zo moet betrokkene al ten minste 6 maanden in procedure zijn, niet uitgeprocedeerd of rechtmatig verwijderbaar zijn en gebruik maken van de opvangvoorziening van het COA. Dublinclaimanten komen niet voor betaald werk in aanmerking. Het is asielzoekers uitsluitend toegestaan om gedurende een periode van maximaal 12 weken in 52 weken betaalde arbeid te verrichten waarbij ze dienen te beschikken over een COA-verklaring. Bovendien moet ten behoeve van de tewerkstelling van de asielzoeker door het CWI een tewerkstellingsvergunning zijn afgegeven aan de werkgever.

Met de inwerkingtreding van de Vreemdelingenwet 2000 ontvangen asielzoekers die in aanmerking komen voor voortgezet verblijf een asielvergunning voor bepaalde tijd die na drie jaren kan worden omgezet in een asielvergunning voor onbepaalde tijd. Houders van een vergunning voor bepaalde tijd mogen, ook al verblijven zij nog in de rijksopvang, iedere vorm van arbeid verrichten, waarbij geen tewerkstellingsvergunning is vereist.

Deelname aan arbeid leidt niet alleen tot een verbetering van het verblijf in de opvang, maar is ook nuttig met het oog op de eventuele latere intrede op de Nederlandse arbeidsmarkt of, bij afwijzing van het asielverzoek, de arbeidsmarkt in het land van herkomst. Dat laatste is van belang, omdat het merendeel van de asielverzoeken niet wordt gehonoreerd. Asielzoekers aan wie een verblijfsvergunning is verstrekt worden zo snel mogelijk vanuit de opvang uitgeplaatst naar reguliere huisvesting in een gemeente. Op het moment van statusverlening valt de vergunninghouder in beginsel onder de doelgroep van de Wet Inburgering Nieuwkomers (WIN) en is de vreemdeling verplicht om een inburgeringsprogramma te volgen.



### *Nieuwe ontwikkelingen ten aanzien van het opvangmodel*

De Minister van Vreemdelingenzaken en Integratie heeft aan de Kamer voorstellen gedaan in het kader van de zogenoemde “Terugkeernota” van 21 november 2003. In deze nota is ook een nieuw opvangmodel voorgesteld. Dat opvangmodel komt er in het kort op neer dat asielzoekers eerst worden opgevangen in oriëntatielocaties. Na een afwijzende beschikking van de IND worden asielzoekers overgeplaatst naar een terugkeerlocatie. Op die manier wordt een sterker signaal “niet toelaten betekent terugkeren” afgegeven.

### *Alleenstaande minderjarige asielzoekers (AMA's)*

In Nederland zijn in 2003 ruim 9.000 alleenstaande minderjarige asielzoekers (AMA's). Het aantal neemt duidelijk af tengevolge van een dalende instroom. Het Ministerie van Justitie wil de positie van AMA's gedurende de tijd dat zij in Nederland blijven zo goed mogelijk verzekeren. De belangen van het kind vormen de eerste overweging bij de inrichting van het beleid voor AMA's.

AMA's van 15 jaar of ouder, van wie verwacht wordt dat zij moeten terugkeren naar het land van herkomst, worden door het COA opgevangen in een besloten setting. Onder voorwaarden is het mogelijk dat AMA's, bijvoorbeeld vanwege het ontbreken van adequate opvang in het land van herkomst, een tijdelijke reguliere vergunning krijgen onder de beperking “toegelaten als alleenstaande minderjarige asielzoeker”. Zij worden onder verantwoordelijkheid van de voogdij-instelling NIDOS opgevangen. Houders van een dergelijke AMA-vergunning hebben dezelfde toegang tot arbeid als asielzoekers in procedure. Ook hebben zij recht op onderwijs, scholing en (beperkt) stage lopen in een bedrijf.

### *Vluchtelingen*

Ook vluchtelingen hebben een achtergestelde positie in de Nederlandse samenleving. Ten opzichte van andere etnische groepen hebben vluchtelingen een hoge werkloosheid en een achterblijvende arbeidsparticipatie.

Slechts 35% heeft een betaalde baan, 34% is werkzoekend en 31% is (nog) niet op zoek naar werk. Tevens blijkt dat het voor de meeste vluchtelingen bijzonder moeilijk is om aan een baan te komen, en als dat al is gelukt ligt het soort werk in de helft van de gevallen onder het persoonlijke competentieniveau. Eveneens blijkt dat de arbeidsparticipatie toeneemt naarmate de verblijfsduur in Nederland langer is.

Onder de verschillende nationaliteiten van vluchtelingen bestaan grote verschillen in opleidingsniveau. In de praktijk blijkt dat de relatief hoge opleiding van circa een kwart van alle vluchtelingen niet aansluit bij de kwalificaties die de Nederlandse arbeidsmarkt vraagt. Ondanks hun opleiding komen ze daardoor niet aan werk op hun niveau.

De keus van betrokkene voor opleiding of werk in een bepaalde richting of sector in Nederland hangt samen met de in eigen land gevolgde opleiding en de werkervaringsachtergrond. Volgens recent onderzoek van het ITS<sup>8</sup> naar ‘Arbeidspotentieel en arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden’ zijn de meest voorkomende beroepen op hoger niveau onder asielzoekers: docent, ingenieur en arts. Het arbeidspotentieel onder de hoger opgeleiden sluit aldus aan bij de tekortsectoren onderwijs, techniek en gezondheidszorg. Het onderzoek geeft verder aan dat het vinden en behouden van werk dat aansluit op het werk dat de vluchteling in het land van herkomst verrichtte vooral afhankelijk is van investeringen in Nederland in competenties. Daarbij wordt met name gewezen op het belang van taalvaardigheid en een passende (beroeps)opleiding.

---

<sup>8</sup> Arbeidspotentieel en arbeidsmarktloopbanen van vluchtelingen en asielgerechtigden. Een verkennend onderzoek naar ervaringen van nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt J. Warmerdam en H. van den Tillaart, ITS, Nijmegen, juli 2002

### *Het Europees Vluchtelingenfonds*

Het Europees Vluchtelingenfonds (EVF) is een initiatief van de Europese Unie. De Raad van Ministers heeft bij beschikking 2000/596/CE van 28 september 2000 besloten tot het instellen van het EVF. Het fonds is ingesteld voor vijf jaar (budgetjaren 2000-2004).

Het EVF wil een bijdrage leveren tot een evenwichtige verdeling van de inspanningen tussen de lidstaten op de volgende drie gebieden:

- opvang van asielzoekers;
- integratie van vluchtelingen;
- vrijwillige terugkeer van asielzoekers en vluchtelingen.

Tussen de verantwoordelijke autoriteiten van het Europees Vluchtelingenfonds (Ministerie van Justitie) enerzijds en EQUAL (Ministerie van SZW) anderzijds is een goede afstemming noodzakelijk over projecten voor asielzoekers en/of vluchtelingen die in aanmerking komen voor Europese subsidie om te voorkomen dat een project door beide fondsen wordt gesubsidieerd.

### **1.3.3. Arbeidsgehandicapten**

In Nederland voelen 1,5 miljoen mensen zich vanwege hun langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd in het uitvoeren of verkrijgen van werk. De netto arbeidsparticipatie van mensen van 15-64 jaar die door een langdurige aandoening, ziekte of handicap belemmerd worden is zo'n 55%. De arbeidsparticipatie van de totale beroepsbevolking is daarentegen 68%.

Op 1 april 2003 telde Nederland zo'n 990.000 mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarvan 780.000 mensen met een WAO-uitkering<sup>9</sup>. Sinds 1996 stromen er meer vrouwen in de WAO dan mannen, terwijl er meer mannen werken dan vrouwen. Uit onderzoek blijkt dat de hogere kans van vrouwen om arbeidsongeschikt te raken voor ruim de helft te verklaren is door het verschil in werkomstandigheden zoals weinig mogelijkheden om het werk naar eigen inzicht in te delen en een ongezonde werkdruk. In september 2003 is een Plan van Aanpak Vrouwen in de WAO aan de Tweede Kamer aangeboden. Op diverse manieren wordt de reïntegratie van arbeidsgehandicapten bevorderd.

- Op 1 april 2002 is de Wet verbetering poortwachter in werking getreden. De rechten en plichten van werknemers en werkgevers in het eerste ziektejaar zijn in deze wet aanzienlijk aangescherpt. Doel hiervan is zieke werknemers sneller weer aan het werk te helpen.
- Op 1 december 2003 treedt de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) in werking. Deze wet verbiedt zowel direct als indirect onderscheid op basis van handicap of chronische ziekte te maken bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst, bij ontslag, bij arbeidsbemiddeling, in de arbeidsovereenkomst, bevordering en scholing.
- In het Wetsvoorstel loondoorbetaling zieke werknemers is opgenomen dat werkgevers zieke werknemers twee jaar loon moeten doorbetalen in plaats van één jaar. De eventuele toegang tot de WAO schuift hiermee één jaar op. Werkgevers en werknemers hebben nu twee jaar de tijd om zich in te spannen voor werkhervatting van de werknemer.
- Het kabinet wil per 2005 een nieuw WAO-stelsel invoeren. De exacte invulling van dit stelsel is nog niet bekend. Wel is duidelijk dat de toegang tot de WAO minder eenvoudig wordt, o.a. door meer verantwoordelijkheden bij de werkgever en werknemer te leggen en sterkere financiële prikkels in te bouwen.

---

<sup>9</sup> CBS

- Op 31 maart 2003 is de Commissie Het Werkend Perspectief geïnstalleerd. De Commissie werkt via vier projectgroepen die zich bezighouden met Psychische Problematiek, Jonggehandicapten, Eerste Hulp bij Werk (communicatie en voorlichting) en (dis)Ability Management en Design4All. De Commissie heeft tot doel beleid en activiteiten te stimuleren die bijdragen aan het terugdringen van het ziekteverzuim, vermindering van de WAO-instroom en vergroten van de uitstroom uit de WAO. De Commissie is ingesteld voor vier jaar.
- Sinds 1999 maken werkgeversorganisaties, vakbonden en het ministerie van SZW afspraken in arboconvenanten om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en het ziekteverzuim en de WAO-instroom terug te dringen. Met de arboconvenanten wil het kabinet de blootstelling aan arbeidsrisico's zoals tillen, werkdruk en RSI verminderen.
- Het Nederlandse kabinet stelt hoge prioriteit aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten. De afgelopen jaren is hiermee met behulp van de Wet op (re)integratie van arbeidsgehandicapten (REA) voortgang geboekt.

Na de evaluatie van de Wet REA zijn met ingang van 1 januari 2002 enkele wijzigingen aangebracht. De subsidies voor werkgevers bij het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten zijn toegankelijker gemaakt doordat de subsidie in de vorm van een premiekorting beschikbaar is. Tevens wordt bij de financiering van reïntegratietrajecten die worden uitgevoerd door reïntegratiebedrijven steeds meer ingezet op betaling afhankelijk van het behaalde resultaat, waardoor een aanzienlijke prikkel is ontstaan om duurzame plaatsingen te realiseren. Mede op grond van de Regeling SUWI zijn de werkgevers sinds 1 januari 2003 verantwoordelijk gemaakt voor de reïntegratie van werknemers naar een andere werkgever die op of na 1 januari 2003 ziek zijn geworden. Daarmee heeft de werkgever een goede mogelijkheid om de lasten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid door loondoorbetaling en doorbelasting van de arbeidsongeschiktheidsuitkering in de Pemba-premie te beperken.

#### **1.3.4. Gelijke kansen voor vrouwen en mannen**

##### *Combinatie van arbeid en zorg*

Het kabinet hecht grote waarde aan de bevordering van de economische zelfstandigheid van vrouwen. Daarvoor is bevordering van arbeidsparticipatie van vrouwen en de zorgparticipatie van mannen noodzakelijk. Het combineren van arbeid en zorg betreft de gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid, sociale partners, het bedrijfsleven en individuele burgers. Het kabinet wil de keuzemogelijkheden voor vrouwen en mannen om arbeid en zorg te combineren verruimen en barrières slechten die deze keuzevrijheid beperken. Het kabinet heeft als doelstelling voor 2007 geformuleerd: het met een kwart verminderen van het verschil tussen de gewenste en de feitelijke mate van combineren van arbeid en zorgtaken. Daarnaast is het streven erop gericht om in 2010 de arbeidsdeelname van vrouwen te doen verhogen tot 65% en de participatie van mannen in de onbetaalde zorg te laten stijgen tot 40%. Een toename van het aantal herintredende vrouwen kan aan het eerste streven een belangrijke bijdrage leveren. Via convenanten met gemeenten worden er door het kabinet afspraken gemaakt opdat 50.000 herintreedsters in 2005 weer aan het werk zijn.

Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen is in Nederland nog groot. Slechts 38% van de Nederlandse vrouwen is economisch zelfstandig en verdient meer dan 70% van het minimumloon. Vooral allochtone en laagopgeleide vrouwen begeven zich relatief weinig op de arbeidsmarkt. Daarom zal het accent in de komende jaren liggen op de positieverbetering van laagopgeleide vrouwen en op allochtone vrouwen die in een kwetsbare positie verkeren.

Mensen zijn in de afgelopen decennia anders gaan leven. Het standaardpatroon uit de vorige eeuw waarin scholing, werken en pensioen centraal stonden voor mannen, en waarin zorg centraal stond voor vrouwen, is tegenwoordig niet meer de regel. Bestaande instituties en regelgeving rond arbeid en zorg sluiten vaak niet of onvoldoende aan bij deze veranderde patronen. In sommige gevallen leidt dat ertoe dat mensen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt. Ter ondersteuning van degenen die arbeid en zorg combineren, heeft de overheid arbeid- & zorgregelingen ontwikkeld.

- Op 1 december 2001 is de Wet Arbeid en Zorg in werking getreden. Deze wet geeft werknemers het recht op verlof wanneer dat in verband met zorgtaken noodzakelijk of gewenst is.
- Samen met de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) is deze wet op dit moment het belangrijkste ondersteuningsinstrument.
- Daarnaast zal het kabinet in 2004 een levensloopregeling introduceren, die het makkelijker maakt voor werknemers om perioden van onbetaald verlof financieel te overbruggen.
- De nieuwe Wet basisvoorziening kinderopvang (Wbk) biedt aan ouders die arbeid (of toeleiding tot arbeid) en zorg combineren, vanaf 2005 een bijdrage in de kosten van de geregistreerde kinderopvang naar keuze.
- Tot slot zal een brede implementatie plaatsvinden van de resultaten die met de experimenten Dagindeling zijn opgedaan, waaronder gevonden oplossingen voor dagindelingproblemen van taakcombineerders.

#### *Emancipatiemonitor*

Op 20 november 2002 is de tweede Emancipatiemonitor verschenen, waarin aandacht wordt geschonken aan onderwijs, betaalde en onbetaalde arbeid, dagindeling, inkomen, politieke en maatschappelijke besluitvorming, alsmede de kennissamenleving. Verder wordt ingegaan op de ontwikkelingen rond geweld tegen vrouwen. De Emancipatiemonitor is een belangrijk instrument om de effecten van beleid beter inzichtelijk en toetsbaar te maken. Niet alleen door na te gaan wat er kwantitatief is bereikt, maar ook door zicht te krijgen op veranderingen in maatschappelijke opvattingen.

#### *Verkleining van horizontale en verticale segregatie (genderkloof)*

Het kabinet hecht eveneens grote waarde aan de bevordering van een evenredige toegang van mannen en vrouwen tot leidinggevende functies en invloedrijke posities en een gelijke beloning. De segregatie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is een hardnekkig verschijnsel. Er is zowel sprake van een horizontale segregatie (de concentratie van vrouwen en mannen in verschillende sectoren en beroepen) als van een verticale (de geringe aanwezigheid van vrouwen in de hogere functies). Deze segregatie is een van de factoren die de ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen in stand houdt.

Een en ander is een fenomeen dat zich in meerdere of mindere mate in alle Europese landen voordoet. Nederland wil daarom de meestal onzichtbare belemmeringen voor deelname aan niet-traditionele beroepen wat betreft gender verminderen en horizontale segregatie opheffen.

De verticale segregatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt wordt nationaal en internationaal wel aangeduid met de metafoor van 'het glazen plafond', die vooral verwijst naar de minder zichtbare mechanismen die de doorstroming van vrouwen naar hogere functies bemoeilijken. Deze kunnen liggen in zaken als werving, selectie en loopbaanbegeleiding, het beeld van een goede leidinggevende en in de bedrijfscultuur (de ongeschreven regels, normen, waarden en omgangsvormen).

Het kabinet streeft naar een verdubbeling van het aantal vrouwen in de topfuncties in het bedrijfsleven in 2004. Het gaat dan om raden van bestuur en raden van commissarissen. Na 2004 moet het aantal vrouwen groeien met 2 procent per jaar. Voor de non-profit sector wordt



gestreefd naar 45 procent vrouwen in de topfuncties in de sector zorg en welzijn in 2010 en 35 procent in de sociaal-economische non-profit sector.

#### *Beloningsverschillen*

De beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zijn nog steeds omvangrijk (ongecorrigeerd 23%, gecorrigeerd 5% in 2000). In het Plan van aanpak gelijke beloning en de daarop volgende voortgangsbrieven, kondigt het kabinet een aantal maatregelen aan om ongerechtvaardigde beloningsverschillen verder terug te dringen. Een van de uitgangspunten daarbij is dat ook sociale partners een eigen verantwoordelijkheid hebben als het gaat om het bereiken van gelijke beloning. Daarnaast moeten ook individuele werkgevers en werknemers echter hun eigen verantwoordelijkheid nemen. Door periodiek onderzoek zullen de ontwikkelingen ten aanzien van beloningsverschillen op de voet worden gevolgd. In het Plan van aanpak en de voortgangsbrieven is tevens het belang van Europese activiteiten op dit terrein aangegeven.

#### **1.3.5. Jongeren**

De werkloosheid onder jongeren tot 23 jaar bedraagt in 2002 meer dan het dubbele van de totale werkloosheid. In het Plan van aanpak jeugdwerkloosheid, dat in juni 2003 naar de TK is gestuurd, formuleert het kabinet de volgende doelstellingen:

- Een jeugdwerkloosheid die in de kabinetsperiode 2003-2007 niet meer bedraagt dan het dubbele van de totale werkloosheid.
- Inzet is iedere werkloze jongere binnen een half jaar (weer) aan de slag en/of op school, zodat langdurige werkloosheid wordt voorkomen.

Formatted: Dutch (Belgium)

De volgende instrumenten worden hiertoe ingezet:

- Het kabinet streeft er naar via (convenants)afspraken met werkgevers(organisaties), CWI, de vereniging Centraal orgaan landelijke organen beroepsonderwijs (Colo) en raad voor Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie en andere betrokkenen, in de periode 2003 – 2007 in totaal 40.000 extra (leer)werkplekken te realiseren. Voor het leveren voor de eerste 10.000 leerwerkplekken hebben MKB Nederland en OC&W onlangs een convenant gesloten.
- De bestaande fiscale faciliteit voor werkgevers die voormalig werkloze werknemers van 23 jaar en ouder scholen tot startkwalificatieniveau wordt ook opengesteld voor jongeren onder de 23 jaar.
- Het CWI krijgt de beschikking over een budget voor 'drempelslechting'. Uit dit budget kunnen voor de groep risicojongeren waarvoor bemiddeling alleen niet volstaat, korte activiteiten worden bekostigd zoals individuele begeleiding, sollicitatietraining, korte functie gerichte cursus e.d.
- De Taskforce Jeugdwerkloosheid heeft als belangrijkste taken: het voorbereiden van convenantafspraken met oog op het realiseren van de 30.000 extra (leer)werkplekken, verzorgen van een voorlichtingscampagne onder jongeren waarbij zij wordt uitgedaagd zelf verantwoording te nemen voor hun loopbaanontwikkeling en het ondersteunen van lokale samenwerking en regie.

#### *Jongeren en levensloop*

Het kabinet hecht er grote waarde aan dat jongeren van circa 16-25 jaar goed geïnformeerd worden over de korte en lange termijneffecten van keuzes die zij tijdens hun levensloop maken. Hiermee worden met name de effecten bedoeld van seksespecifieke keuzes die de segregatie tussen mannen en vrouwen in de hand helpen en daarmee de genderkloof en de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in stand houden. In het beleid heeft het kabinet zich

ten doel gesteld een bijdrage te leveren aan meer eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid van jongeren.

In de afgelopen periode is er een aantal projecten gestart, gericht op verschillende groepen jongeren, rondom thema's als leren, werken, de combinatie arbeid en zorg, partnerkeuze en economische zelfstandigheid. Het is de bedoeling om hieraan in de nieuwe kabinetsperiode een vervolg te geven.

### 1.3.6. Ouderen

De participatiegraad van ouderen in het arbeidsproces is relatief laag in Nederland. Slechts één op de drie Nederlanders van 55 tot 64 jaar verricht betaalde arbeid. In de afgelopen decennia is het steeds gewoner geworden dat oudere werknemers vóór hun 65<sup>e</sup> uittreden om zo ruimte op de arbeidsmarkt te creëren voor jongeren. Door de komende ontgroening en vergrijzing moet deze ontwikkeling worden gekeerd: het gaat om jong én oud.

Formatted: Dutch (Belgium)

Het kabinet stelt zich ten doel de dalende trend van de netto-arbeidsparticipatie van ouderen (55-64 jaar) in 2007 te keren in een stijgende trend, en een netto participatiegraad van 50% in 2010 na te streven (EU-statistiek). In het Hoofdlijnenakkoord is hiervoor een breed pakket aan maatregelen afgesproken: VUT- en prepensioenregelingen worden ontmoedigd, werkgevers zullen moeten betalen voor werknemers van 57½ jaar en ouder die in de WW belanden, vanaf 2004 zullen sollicitatieplicht en andere arbeidsverplichtingen ook weer voor oudere werknemers gaan gelden, en aanvullingen van voormalige werkgevers op WW-uitkeringen zullen in mindering worden gebracht op de uitkeringen.

Echter, naast al deze regelingen, wordt geprobeerd de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor ouderen te verbeteren. Leeftijdsdiscriminatie mag voor hen geen belemmering vormen. Het wetsvoorstel Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid geeft ouderen betere arbeidsmarktkansen. In juni 2001 is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een Taskforce Ouderen en Arbeid ingesteld om een mentaliteitsomslag bij werkgevers en werknemers te bevorderen. Het moet weer normaal worden dat oudere werknemers langer aan de slag blijven. Eind 2003 komt de Taskforce Ouderen en Arbeid met aanbevelingen over het langer aan het werk houden van oudere werknemers. Op de aanbevelingen van de Taskforce zal een kabinetsreactie aan de Tweede Kamer worden aangeboden. Zowel op landelijk niveau als op het niveau van ondernemingen zal het nodig zijn om bestaande ideeën en vooroordelen aangaande ouderen en arbeid te bestrijden en om langer doorwerken te promoten.

### 1.3.7. (Ex-)gedetineerden

De werkloosheid onder (ex)gedetineerden<sup>10</sup> is hoog. Vóór detentie is circa 28% aan het werk, terwijl dit na detentie afneemt naar circa 21%. Dit is overeenkomstig de werkloosheidscijfers in andere Europese landen gemeten onder (ex)gedetineerden.

Formatted: Dutch (Belgium)

Formatted: Dutch (Belgium)

Voor een belangrijk deel kan het hoge werkloosheidspercentage worden verklaard door de grote afstand tot de arbeidsmarkt van (ex-)gedetineerden. Circa 67% van de (ex)gedetineerden heeft een laag opleidingsniveau, d.w.z. enkele jaren basisschool dan wel een niet afgemaakte LBO-opleiding. Verder spelen verslavingsproblematiek (50%), sociale (60%) dan wel psychiatrische (10%) problematiek, een gebrek aan werkervaring en een tekort aan beroepsvaardigheden een belangrijke negatieve rol. Tot slot is opvallend het hoge percentage allochtonen (circa 45%) in detentie. Deze groep heeft vaak te maken met een achterstand in taal, beroepsvaardigheden en kennis van cultuur.

<sup>10</sup> We gebruiken hier de term (ex-)gedetineerden; hiermee wordt bedoeld inclusief de zorg voor jongeren die met justitie in aanraking zijn gekomen.

### *Beleid gericht op de maatschappelijke integratie van (ex)gedetineerden*

Het kabinet stelt zich ten doel gedetineerden een kansrijke terugkeer in de maatschappij te bezorgen en heeft de maatschappelijke reïntegratie van (ex)gedetineerden nadrukkelijker op de agenda gezet. Temeer omdat uit onderzoek is gebleken dat interventies gericht op het verkrijgen van betaalde arbeid na detentie bij jongeren een sterk recidivebeperkend effect heeft.

Maatregelen die getroffen zijn in het kader van de sociale zekerheid om de instroom in het arbeidsproces te bevorderen zijn:

- In regelgeving is opgenomen dat detentiejaren meetellen voor het bepalen van het aantal jaren werkloosheid. Dat is vooral van belang voor het kunnen instromen in voorzieningen voor langdurige werklozen.
- (Ex-)gedetineerden die deelnemen aan een penitentiair programma hebben recht op een uitkering, waarmee tijdens de vrijheidsstraf gewerkt kan worden aan een kansrijker perspectief dat recidivebeperkend effect kan hebben.

## **1.4. Sterkte-zwakte analyse op de vier pijlers van EQUAL 2000-2006**

### **Pijler 1: Inzetbaarheid**

#### *Sterke elementen*

- Door de invoering in april 2002 van de Wet verbetering poortwachter is in 2003 de groei van het WAO bestand omgebogen tot een lichte daling; naar verwachting zijn er eind 2003 5.000 WAO-ers minder dan eind 2002.
- Sinds 1995 is er een daling van het aantal personen met een werkloosheidsuitkering van 13% (1995) naar 7% (2002).
- Voor 2004 is 1890 miljoen Euro begroot voor reïntegratieprojecten. Alle nieuw ingeschreven volwassen werklozen die niet zelf aan werk komen binnen 12 maanden krijgen een aanbod voor een activiteit gericht op arbeidsreïntegratie of sociale activering; voor jongeren geldt dat binnen 6 maanden een aanbod gedaan moet worden.
- In de periode tussen 1994 en 2001 is de werkloosheid onder etnische minderheden gedaald van 26% naar 9%. Het kabinet streeft naar een toename van de arbeidsparticipatie van etnische minderheden tot 54% in 2005. De volgende instrumenten zullen hieraan bijdragen; Raamconvenant Grote Ondernemingen, Wet SAMEN, Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen (SPAG), Duale trajecten, Frontoffice Inburgering.
- De arbeidsparticipatie van vrouwen is de laatste jaren veel sneller gestegen dan die van mannen; de netto participatiegraad van vrouwen is toegenomen van 44% (1995) naar 54% (2002).
- Verhoging van de arbeidsparticipatie van gehandicapten door de Wet REA, de SUWI-regeling en arboconvenanten.

Formatted: Dutch (Belgium)

#### *Aandachtspunten*

- Stagnatie van de economische groei sinds 2002 en de hoge loonstijgingen leiden tot een toename van de arbeidskosten per eenheid product; verslechtering van de concurrentiepositie Nederland.
- Er dreigt een toename van de werkloze beroepsbevolking; naar schatting 415.000 personen in 2003 en 490.000 personen in 2005.
- Nederland heeft veel arbeidsgehandicapten (ongeveer 1 miljoen); een lage arbeidsparticipatie van de arbeidsgehandicapten die wordt versterkt door de heersende laagconjunctuur (55% t.o.v. 68% van de totale beroepsbevolking).

Formatted: Dutch (Belgium)

- De werkloosheid onder jongeren in Nederland neemt toe (15 t/m 23 jaar); werkloosheid onder jongeren in 2002 is 2 maal zo hoog als in andere categorieën (8.7% t.o.v. 4.1% totale werkloosheid).
- Er is een relatief lage participatiegraad van ouderen (55 t/m 64 jaar), slechts 1 op de 3 verricht betaald werk; trend dat oudere werknemers voor hun 65<sup>e</sup> stoppen met werken om ruimte te creëren voor jongeren op de arbeidsmarkt.
- Nederland kent een hoge werkloosheid en achterblijvende arbeidsparticipatie van vluchtelingen t.o.v. andere etnische groepen (slechts 35% heeft een betaalde baan, 34% is werkzoekend, 31% (nog) niet op zoek naar werk); vluchtelingen doen vaak werk onder hun persoonlijk competentieniveau.
- Procentuele werkloosheid onder etnische minderheden is hoog (3 maal hoger dan autochtonen); bovendien zijn er relatief weinig allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt.
- Er heerst een hoge werkloosheid onder (ex)gedetineerden (72% voor detentie en 79% na detentie) die tevens een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben (circa 67% heeft geen startkwalificatie); daarnaast is er een hoog percentage allochtonen in detentie (circa 45%).

## Pijler 2: Ondernemerschap

### *Sterke elementen*

- Ondernemerschap draagt in Nederland niet alleen bij aan economische groei, maar ook aan sociaal-culturele doelstellingen zoals individuele ontplooiing, emancipatie van vrouwen en integratie van etnische minderheden. Juist voor aandachtsgroepen als ouderen, vrouwen en allochtonen biedt ondernemerschap goede mogelijkheden op economische zelfstandigheid.
- Nederland heeft de afgelopen 15 jaar een continue groei gekend van het aantal zelfstandige ondernemers; in 2002 zijn ongeveer 45.000 nieuwe bedrijven (exclusief handel en vrije beroepen) ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

Formatted: Dutch (Belgium)

### *Aandachtspunten*

- De ondersteuning voor starters en groeiende ondernemers kan beter; de juiste informatie op de juiste plaats bij de juiste personen; meer maatwerk is nodig.
- Hoge kosten als gevolg van administratieve lasten en sociale verzekeringen.
- Cultuur rond ondernemerschap is een knelpunt; kleine ondernemers worden in Europa (nog) niet gezien als belangrijk onderdeel van de arbeidsmarkt. Europeanen zijn risicomijdend vergeleken met de VS.
- Ook is aandacht voor ondernemerschap in het onderwijs belangrijk, hoewel verbeteringen zichtbaar zijn na de commissie Onderwijs en Ondernemerschap.
- Gebrek aan kapitaal om te starten of door te groeien.

Formatted: Dutch (Belgium)

Formatted: Dutch (Belgium)

## Pijler 3: Aanpassingsvermogen

### *Sterke elementen*

- Investerings in scholing en een bredere inzetbaarheid van werknemers; instrumenten hierbij zijn de vrij te besteden reïntegratiebudgetten voor ROC's en een reservering van het Rijk van € 64,8 mln. voor borging van de HVS-methode.
- Op 1 december 2003 treedt de Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap of Chronische Ziekte (WGBH/CZ) in werking.
- De ontwikkeling van een EVC centrum (project 1<sup>e</sup> tranche). Het kenniscentrum is opgezet om systemen te ontwikkelen voor erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC). Dit biedt in het bijzonder mogelijkheden voor herintreders, vluchtelingen, werkzoekenden, migranten, arbeidsgehandicapten en gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Formatted: Dutch (Belgium)

### ***Aandachtspunten***

- Het dubbele gezicht van de arbeidsmarkt; een aanzienlijk aantal openstaande vacatures en tegelijkertijd een omvangrijk onbenut arbeidspotentieel (kwalitatieve mismatch) doordat aanwezige competenties niet/onvoldoende worden (h)erkend door werkgevers en er te weinig bereidheid is om te investeren in menselijk kapitaal door de werkgevers; 47% van de vacatures in het lage segment is moeilijk vervulbaar, ondanks het grote aantal werklozen in dit segment.
- Nederland kent een groot aandeel van werkenden en werkzoekenden zonder startkwalificatie in de beroepsbevolking van 25 t/m 64 jaar (26%) en onder voortijdige schoolverlaters.
- Er bestaat te weinig erkenning van EVC's; initieel onderwijs volstaat niet meer voor de rest van het werkende leven en opleiding d.m.v. schoolse situatie is voor vele doelgroepen verre van ideaal te noemen.
- Verschil in toegang tot ICT, kennis en informatie kan de sociale ongelijkheden versterken; dit wordt nog eens versterkt door de ontwikkeling in de richting van een kennis- en hoogwaardige diensteneconomie.
- Ontwikkelingen op sociaal-economisch en technologisch gebied eisen een flexibele opstelling van werknemers en werkzoekenden. Veel werknemers blijken niet open te staan voor om- of bijscholing of zijn om andere redenen daartoe niet in staat.

### **Pijler 4: Gelijke kansen voor mannen en vrouwen**

#### ***Sterke elementen***

- Sinds 1990 is het aantal grote deeltijdbanen (20 t/m 34 uur) jaarlijks met gemiddeld 5,4% gestegen; ook het aantal kleine deeltijdbanen is gestegen. De stijgingen berusten in hoge mate op de voorkeuren van de werknemers.
- Het kabinet hecht grote waarde aan de bevordering van de economische zelfstandigheid van vrouwen en stelt zich ten doel het verschil tussen de gewenste en de feitelijke mate van combineren arbeid en zorgtaken met een kwart terug te dringen (2007). Verder stelt het kabinet zich ten doel de arbeidsdeelname vrouwen te verhogen tot 65% (2010) en de participatie van mannen in onbetaalde zorgtaken te verhogen tot 40% (2010).
- Vanaf 2005 komt er, volgens de Wet basisvoorziening kinderopvang, een bijdrage in de kosten van geregistreerde kinderopvang naar keuze voor ouders die arbeid (of toeleiding tot arbeid) en zorg combineren.
- Introductie van de levensloopregeling in 2004, waarmee het makkelijker wordt voor werknemers om perioden van onbetaald verlof financieel te overbruggen.

#### ***Aandachtspunten***

- De arbeidsdeelname van vrouwen is nog steeds laag t.o.v. die van mannen (54% vrouwen tegen 77% mannen in 2002).
- Bestaande instituties en regelgeving sluiten onvoldoende aan op de wensen van mannen en vrouwen hedendaags t.a.v. de combinatie van arbeid en andere activiteiten zoals zorg voor anderen (met name mensen van 30 t/m 50 jaar).
- Sinds 1996 stromen er meer vrouwen dan mannen in de WAO; voor ruim de helft is dit te verklaren door het verschil in werkomstandigheden (b.v. weinig mogelijkheden werk naar eigen inzicht in te delen) en een ongezonde werkdruk.
- Van de vrouwen die meer dan 12 uur werken heeft 1 op de 5 een baan van minder dan 20 uur (mannen 1 op de 40); slechts 38% van de Nederlandse vrouwen is economisch zelfstandig en verdient meer dan 70% van het minimumloon.

- Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen zijn nog steeds omvangrijk. De segregatie, zowel horizontaal als verticaal (het glazen plafond), is een hardnekkig verschijnsel op de (Nederlandse) arbeidsmarkt en is tevens één van de factoren die de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in stand houdt.

## 1.5. Consultatieronde

Het opstellen van de update van het programmadocument EQUAL is binnen het Ministerie voor SZW getrokken door de Directie Arbeidsmarkt Bijzondere Groepen, afdeling Europese Subsidie maatregelen (ESM). Diverse andere directies van het Ministerie zijn hierbij betrokken geweest vanwege hun inhoudelijke expertise en/of hun betrokkenheid in een van de thematische netwerken die voor de mainstreaming van EQUAL zijn opgezet. Het betreft hier beleidsinhoudelijke directies zoals Algemeen Arbeidsmarktbeleid (AAM), Arbeidsverhoudingen (AV), Directie Coördinatie Emancipatiebeleid (DCE), Bijstand en Gemeentelijke Activeringsbeleid (B&GA) en Sociale Verzekeringen (SV).

De inmiddels opgerichte Nationaal Thematische Netwerken (NTN's) hebben eveneens een inbreng gehad bij het schrijven van de update van het programmadocument.

Ook het Agentschap heeft vanuit haar praktijkervaringen met de 1<sup>e</sup> tranche een waardevolle bijdrage geleverd aan de update van het programmadocument.

Het gewijzigde Programmadocument EQUAL is voorgelegd aan het Beleidscomité EQUAL. In het Beleidscomité zijn de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de sociale partners en departementen van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), Economische Zaken (EZ), Justitie, Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OC&W) en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) vertegenwoordigd.

## 2. Beleidskader voor de inzet van EQUAL middelen

### Samenvatting

Voortbouwend op de ervaringen met de eerste tranche van EQUAL zullen in de komende jaren weer met behulp van EQUAL experimenten worden opgezet om de discriminatie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt te bestrijden. In de Europese richtsnoeren voor EQUAL zijn als uitgangspunten geformuleerd: vernieuwing, mainstreaming, transnationale samenwerking en empowerment.

Vernieuwende initiatieven kunnen worden gefinancierd door de inzet van EQUAL-middelen op de vier pijlers van de Europese werkgelegenheid: Inzetbaarheid, Ondernemerschap, Aanpassingsvermogen, Gelijke kansen voor vrouwen en mannen. De bevordering van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen (gender mainstreaming) is een integraal onderdeel van de thematische terreinen uit alle vier pijlers. Nederland heeft ervoor gekozen om alle thematische terreinen te selecteren plus projecten voor asielzoekers, omdat experimenten op deze terreinen een bijdrage kunnen leveren aan de uitvoering van de belangrijkste beleidsopgaven.

Organisaties die EQUAL-subsidie aan willen vragen moeten een samenwerkingsverband (ontwikkelingspartnerschap) aangaan met andere organisaties, ook uit andere EU-landen. Alle relevante partners, zoals de rijksoverheid, gemeenten, reïntegratiebureaus, niet-gouvernementele organisaties, het bedrijfsleven, belangenorganisaties, onderwijsinstellingen en de sociale partners kunnen vertegenwoordigd zijn in dit samenwerkingsverband.

### 2.1. Achtergrond EQUAL

De Europese werkgelegenheidsstrategie vervult een spilfunctie in de Europese coördinatie van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid van de lidstaten. De ervaringen van de afgelopen jaren geven aan dat het jaarlijks vastleggen van gezamenlijke doelstellingen in richtsnoeren en het vervolgens beoordelen van de implementatie hiervan per EU-lidstaat (het Luxemburgproces), een belangrijke impuls geeft aan de hervorming van de arbeidsmarkt en de bestrijding van langdurige werkloosheid in Europa.

In het licht van de toenemende onderlinge afhankelijkheid tussen de economieën van de lidstaten is in het Verdrag van Amsterdam een nieuwe Titel over de werkgelegenheid opgenomen. Deze Titel voorziet in een gecoördineerde werkgelegenheidsstrategie en de goedkeuring van richtsnoeren waarmee door de lidstaten in het werkgelegenheidsbeleid rekening wordt gehouden. De werkgelegenheidsrichtsnoeren (die op vier pijlers gebaseerd zijn, namelijk Inzetbaarheid, Ondernemerschap, Aanpassingsvermogen en Gelijke kansen) en de vertaling daarvan door de lidstaten in Nationale actieplannen voor de werkgelegenheid (NAP's) vormen het raamwerk voor de financiële steunverlening op het niveau van de EU, en in het bijzonder voor de financiële steunverlening door de Structuurfondsen, waarvan EQUAL deel uitmaakt.

### 2.2. Doelstelling van EQUAL

De doelstelling van EQUAL is door de Europese Commissie geformuleerd in de Richtsnoeren voor het Communautaire Initiatief EQUAL van 30 december 2003, COM (2003)840.

Het doel van het Communautair Initiatief EQUAL is het via transnationale samenwerking stimuleren van nieuwe benaderingen voor de bestrijding van arbeidsmarktgerelateerde discriminatie en ongelijkheid van welke aard dan ook. In het kader van EQUAL zal tevens

passende aandacht worden besteed aan de integratie van asielzoekers in de maatschappij en het beroepsleven. De lidstaten zijn door de Europese Commissie uitgenodigd om met het EQUAL-programma experimenten in het arbeidsmarktbeleid op te zetten die alle vormen van discriminatie tegengaan. Deze experimenten dienen, bij gebleken succes, opgenomen te worden in het bestaande, reguliere beleid. Op deze manier wordt met EQUAL een laboratoriumsituatie voor verdere ontwikkeling van arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsinstrumenten gecreëerd, waardoor het EQUAL-programma aanvullend op het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is en complementair aan Doelstelling-3.

De resultaten van EQUAL zullen voor zover mogelijk worden gebruikt bij de uitvoering van ESF-3 nieuw.

### **2.3. De prioriteiten binnen EQUAL**

In de richtsnoeren van EQUAL zijn de thematische terreinen genoemd die onder de vier pijlers van de Europese Werkgelegenheidsstrategie vallen: Inzetbaarheid, Ondernemerschap, Aanpassingsvermogen, Gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

Nederland heeft ervoor gekozen om alle thematische terreinen te selecteren, omdat experimenten op deze terreinen een bijdrage kunnen leveren aan de uitvoering van de belangrijkste beleidsopgaven. Voor een gedetailleerde beschrijving van de thema's wordt verwezen naar hoofdstuk 3.

#### *Inzetbaarheid (Employability)*

- a) Verbetering van de intrede- en herintredemogelijkheden op de arbeidsmarkt voor die personen die moeilijkheden ondervinden bij hun (re-)integratie op de arbeidsmarkt, die voor iedereen open zou moeten staan.
- b) Bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat wat de arbeidsmarkt betreft.

#### *Ondernemerschap (Entrepreneurship)*

- c) Schepping van mogelijkheden voor iedereen om een bedrijf te starten door het beschikbaar stellen van de vereiste instrumenten voor het opstarten van bedrijven en voor het in kaart brengen en benutten van nieuwe mogelijkheden om werkgelegenheid te creëren in stedelijke en landelijke gebieden.
- d) Versterking van de "sociale economie" (de zg tertiaire sector), in het bijzonder de maatschappelijke dienstverlening, waarbij de nadruk wordt gelegd op uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen en de verbetering van de kwaliteit daarvan.

#### *Aanpassingsvermogen (Adaptability)*

- e) Bevordering van een leven lang leren en van integrerende manieren van werken die stimulansen bieden voor het in dienst nemen en houden van mensen die met arbeidsmarktgerelateerde discriminatie en ongelijkheid worden geconfronteerd.
- f) Versterking van het vermogen van bedrijven en mensen om gebruik te maken van de informatietechnologie en andere nieuwe technologieën.

#### *Gelijke kansen voor vrouwen en mannen*

- g) Verbetering combinatie van werk en gezin door ontwikkeling van de meest flexibele en effectieve vormen van arbeidsorganisatie en ondersteuningsdiensten.
- h) Terugdringing van de genderkloof (man/vrouw) en steun voor desegregatieprocessen op het gebied van functies.



### *Asielzoekers*

Projecten voor asielzoekers zijn als *negende* thema aan EQUAL toegevoegd. Bij de totstandkoming van het EQUAL-initiatief in Brussel is besloten dat in het kader van EQUAL aandacht zal worden besteed aan de bijzondere behoeften van asielzoekers en dat daarbij hun specifieke situatie in acht moet worden genomen.

## **2.4. Uitgangspunten EQUAL**

In de richtsnoeren voor het Communautaire Initiatief EQUAL zijn als uitgangspunten voor EQUAL geformuleerd: vernieuwing, mainstreaming, transnationale samenwerking en empowerment.

### **2.4.1. Vernieuwing**

Om voor EQUAL-subsidie in aanmerking te komen zal een project een vernieuwend karakter moeten hebben.

Het begrip ‘nieuw’ is moeilijk te operationaliseren; het is een relatief begrip omdat “nieuw” alleen maar kan worden vastgesteld door vergelijking met wat er al is, het reguliere beleid. Het is niet eenvoudig iets te bedenken op het terrein van actief arbeidsmarktbeleid dat werkelijk nieuw is, aangezien in het reguliere beleid veel variatie voorkomt ten aanzien van aard en uitvoering van maatregelen, ingegeven door omstandigheden waaronder men in bepaalde situaties moet werken. Dit maakt het lastig om vast te stellen of een EQUAL project daadwerkelijk iets doet dat buiten de bandbreedte van het reguliere beleid valt. Toch is dat het uitgangspunt.

Voor de bepaling of binnen EQUAL sprake is van een project met een vernieuwend karakter zal als maatstaf gelden dat een werkwijze wordt aangereikt waarmee de effectiviteit van het reguliere beleid substantieel kan worden verbeterd, dan wel voorzien wordt in een (beleids)behoefte waar nog geen maatregel voorhanden is.

Het kan dus gaan om geheel nieuwe benaderingen maar ook om van elders overgenomen elementen. Als van dat laatste sprake is en de projecten min of meer aanpassingen zijn of combinaties van bestaande instrumenten, zal zwaar meewegen of het project een meerwaarde heeft ten opzichte van bestaand beleid. Het is in dit verband belangrijk duidelijk aan te geven welk structureel knelpunt het project aanpakt en hoe zij de door hen bedachte innovatie in de praktijk gaat toetsen. Projecten die het vervolg zijn op een eerder uitgevoerd project worden in beginsel niet als innovatief aangemerkt, tenzij de bestaande activiteit dermate wordt gewijzigd of uitgebreid dat er sprake is van een aanmerkelijke verandering ten opzichte van, of aanvulling op de oorspronkelijke opzet.

In beginsel kan het om een grote variëteit aan mogelijke verbeteringen gaan. Ter illustratie een paar voorbeelden:

- een nieuwe aanpak bij de bemiddeling van een bepaalde doelgroep naar werk
- een wijziging van het curriculum van een opleiding om deze toegankelijker te maken voor een bepaalde doelgroep
- de ontwikkeling van een CD-ROM om een cursus op visuele wijze te geven, waardoor deze gemakkelijker te volgen is voor mensen die de Nederlandse taal niet goed beheersen
- het opzetten van een overlegstructuur tussen bij de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid betrokken instanties die daarvoor niet of onvoldoende samenwerkten

Uit bovenstaande, verre van volledige opsomming blijkt dat innovatie zich in allerlei vormen kan voordoen en zowel betrekking kan hebben op vergroting van de toegankelijkheid van het beleid voor groepen die in het reguliere beleid onvoldoende aan bod komen als het geschikt maken van een bestaande methode voor een nieuwe doelgroep.

Ten slotte wordt aan de innovatie de eis gesteld dat zij overdraagbaar is. Innovaties die zo context afhankelijk zijn dat zij elders niet toepasbaar zijn, gaan voorbij aan de centrale doelstelling van EQUAL.

#### **2.4.2. Mainstreaming**

Het uiteindelijke doel van EQUAL is het opnemen in het reguliere beleid van innovaties die binnen EQUAL succesvol zijn gebleken. Men spreekt in dit verband van mainstreaming.

Mainstreaming is een continue, procesgeoriënteerde strategie om een bepaalde aanpak/werkwijze te integreren in het reguliere beleid van organisaties en instanties.

Mainstreaming houdt dus in dat de nieuw ontwikkelde methoden en technieken in het kader van het EQUAL-programma ten goede komen aan de gemeenschap. Dit betekent dat wanneer een OP besluit deel te nemen aan het EQUAL-programma, zij afstand doet van elke vorm van eigendomsrecht met betrekking tot het te ontwikkelen product. Dit vindt zijn rechtvaardiging in het feit dat de helft van de totale kosten van een project worden gefinancierd uit gemeenschapsgeld.

Nederland wil inspanningen verrichten om een goede mainstreaming van EQUAL (horizontaal en verticaal) tot stand te brengen. Er zijn drie vormen van mainstreaming te onderscheiden:

- *horizontale mainstreaming*: we spreken van horizontale mainstreaming als uitvoerende organisaties rechtstreeks innovaties overnemen van projecten. Door in de OP's organisaties te laten deelnemen die belang hebben bij datgene wat binnen de EQUAL-projecten wordt ontwikkeld, wordt overname bevorderd. Voor een verdere mainstreaming is het essentieel dat de informatie over een project algemeen toegankelijk is en niet voorbehouden blijft aan de partners in het ontwikkelingspartnerschap. De informatie moet verspreid (gedissemineerd) worden. De projecten zijn hiervoor in eerste instantie zelf verantwoordelijk. Daarom wordt hen gevraagd een communicatieplan op te stellen waarin ze hun strategie voor disseminatie en mainstreaming weergeven. Hoewel de overheid geen directe rol speelt bij horizontale mainstreaming kan zij dit proces wel bevorderen door initiatieven te ontplooiën voor uitwisseling van informatie, ervaring en deskundigheid tussen de verschillende ontwikkelingspartnerschappen. Daarnaast zal het ministerie hen faciliteren en ondersteunen; er is een database (website EQUALinfo) ontwikkeld met als doel het creëren van overzicht van 'good practices' voor de NTN's, beleidsmakers en projectleiders.
- *verticale mainstreaming*: bij verticale mainstreaming neemt de overheid het initiatief. Zij gaat na welke innovaties succesvol zijn en eventueel in aanmerking komen om als een nieuwe landelijke maatregel te worden ingevoerd. Om de verticale mainstreaming in Nederland goed te laten verlopen zijn vijf Nationale Thematische Netwerken (NTN's) opgezet, voor elke pijler één, plus een NTN voor het thema Asielzoekers. Aan de netwerken nemen, naast een onafhankelijke voorzitter, deel: het ministerie van SZW, één of meer andere betrokken ministeries, het Agentschap SZW, vertegenwoordigers van NGO's, externe deskundigen en OP's vanwege de daar aanwezige deskundigheid. Elke NTN heeft een inhoudelijk secretaris van een beleidsdirectie van SZW en een technisch secretaris van het Agentschap SZW. De taken van de NTN's bestaan vooral uit het identificeren van 'good practices' en het doen van aanbevelingen voor mainstreaming.

Hierbij zal gebruik worden gemaakt van de resultaten van de monitoring en evaluatie van de EQUAL projecten. Om te beoordelen of een (onderdeel van een) project interessant genoeg is om te mainstreamen, is een 'screening fiche' ontwikkeld met selectiecriteria om 'good practices' eruit te filteren.

- *transnationale mainstreaming*: we spreken van transnationale mainstreaming als deze plaats vindt via de transnationale samenwerking tussen projecten en via de door de Europese Commissie georganiseerde Europese Thematische Groepen (ETG's) waarin beleidsvertegenwoordigers uit verschillende landen ervaringen uitwisselen. Nederland participeert in alle Thematische Groepen. Bovendien is zij trekker van de Thematische Groep Asielzoekers.

### 2.4.3. Transnationale samenwerking

Transnationaliteit is een belangrijk element voor de EQUAL-projecten. Omdat landen van elkaars ervaringen kunnen leren kan het de kwaliteit van de innovaties verhogen.

Ontwikkelingspartnerschappen zullen aan de transnationale samenwerking deelnemen via:

- *De uitvoering van de transnationale samenwerkingsovereenkomst*. Het transnationale samenwerkingsverband moet worden aangegaan met ten minste één partner in een ander EU-lidstaat die een vergelijkbaar, in dat betreffende land eveneens op grond van EQUAL, gesubsidieerd project uitvoert. Om de continuïteit van de samenwerking te waarborgen, gaat de voorkeur uit naar samenwerking met twee of meerdere partners (indien de partner in de looptijd van het project onverhoopt afhaakt, wordt immers niet meer voldaan aan de spelregels die voor EQUAL gelden). Het is overigens ook mogelijk de samenwerking *uit te breiden* met partners uit een niet tot de EU behorend land, die in aanmerking komen voor steun uit hoofde van het Phare-programma, het Tacis-programma, CARDS-programma en/of het Meda-programma. Hierbij dient de kanttekening te worden geplaatst dat de kosten die een dergelijke partner maakt in het kader van de transnationale samenwerking, volledig ten laste komen van deze niet tot het EQUAL-programma behorende partner. Wellicht dat hij daarvoor terecht kan in zijn eigen programma, maar alleen kosten die gemaakt worden door wel tot het EQUAL-programma behorende partners zijn subsidiabel. Daarnaast is het mogelijk het samenwerkingsverband *uit te breiden* met partners die zich weliswaar binnen de EU bezig houden met gelijksoortige projecten maar geen deelnemer van het EQUAL-programma zijn. Ook hiervoor geldt dat deze partners zelf instaan voor de kosten die aan deze samenwerking verbonden zijn. Tot slot nog de opmerking dat per 1-5-2004 tien nieuwe lidstaten zullen toetreden tot de EU (Estland, Letland, Litouwen, Hongarije, Polen, Slowakije, Slowenie, Tsjechie, Cyprus en Malta). Hiervoor gelden uiteraard dezelfde regels en procedures met betrekking tot transnationale samenwerking als voor de reeds bestaande lidstaten.

De partners in het OP zijn verplicht een transnationale samenwerkingsovereenkomst (TCA) aan te gaan. Voor het vastleggen van de transnationale samenwerkingsovereenkomst dient gebruik te worden gemaakt van een door de Europese Commissie opgesteld model. Hierin moeten worden vermeld de gemeenschappelijke belangen van het TCA, de meerwaarde van de transnationale activiteiten en het transnationaal werkplan en budget. Daarnaast moeten bovendien de bijdrage en de rol van elke transnationale partner, de besluitvormingsmethoden en de organisatorische regelingen voor de uitvoering van het gemeenschappelijke werkprogramma, alsook de methodologieën voor de monitoring en de evaluatie van de gezamenlijke activiteiten worden aangegeven.

De transnationale samenwerking kan meer of minder vergaand zijn. We onderscheiden de volgende vormen van samenwerking, oplopend in intensiteit:

1. Uitwisseling van ideeën, informatie en ervaringen.

2. Parallele ontwikkeling van vergelijkbare, innovatieve benaderingen.
3. Het wederzijds overnemen van nieuwe benaderingen uit een ander land voor aan- en toepassing aan/in de eigen situatie.
4. Het gemeenschappelijk (dus gelijktijdig) ontwikkelen van een innovatie door partners van het transnationale samenwerkingsverband uit verschillende landen met een onderlinge taakverdeling, of het gemeenschappelijk nastreven van een ander gemeenschappelijk doel.
5. Een submodel, in aanvulling op de vier voorgaande modellen is uitwisseling van trainers/trainees en staf tussen de transnationale partners. Deze uitwisseling kan als een neven doel worden gezien.

De transnationale samenwerking zal tenminste twee van de vijf genoemde modellen moet inhouden.

- *Deelname en bijdrage aan de nationale en Europese thematische netwerken en aan in het kader van EQUAL georganiseerde werkgroepen, evenementen, seminars en conferenties.* Deelnemingskosten (reis- en verblijfkosten) worden als subsidiabele kosten beschouwd en worden gedekt door de begroting van het ontwikkelingspartnerschap.

De beheersautoriteiten nemen deel aan de transnationale samenwerking via:

- *Hun optreden als leidinggevende lidstaat voor thematische groepen.*
- *Hun deelname en bijdrage aan de nationale en Europese thematische netwerken en aan in het kader van EQUAL georganiseerde werkgroepen, evenementen, seminars en conferenties.* De beheersautoriteiten moeten gebruik maken van hun eigen begroting voor technische bijstand om hen als leidinggevende lidstaat te ondersteunen en voor de organisatie van werkgroepen, evenementen, seminars en conferenties in het kader van EQUAL.

#### **2.4.4. Betrokkenheid van belanghebbenden: empowerment**

Het empowerment-beginsel is voor de ontwikkeling van nieuw beleid van belang. In de praktijk houdt 'empowerment' in dat degenen die belang hebben bij de implementatie van de activiteiten ook deel moeten hebben aan de besluitvorming. Dit kan op twee niveaus zijn geoperationaliseerd. Allereerst op het niveau van het ontwikkelingspartnerschap door daarin belangenorganisaties en NGO's<sup>11</sup> als vertegenwoordigers van hun belangengroepen op te nemen.

Ten tweede kan empowerment plaatsvinden op deelnemersniveau door individuen uit de doelgroep rechtstreeks inbreng te laten hebben bij de gang van zaken in het project.

#### **2.4.5. Ontwikkelingspartnerschappen**

Een essentiële voorwaarde voor EQUAL-subsidie is dat er gewerkt wordt in zogenaamde ontwikkelingspartnerschappen (OP's). De partners in het OP moeten representatief zijn voor het gekozen thema of de gekozen doelgroep. Het doel van de ontwikkelingspartnerschappen is primair om door middel van samenwerking de overige uitgangspunten van het EQUAL-programma te versterken:

*Empowerment:* Door binnen het OP organisaties op te nemen die belang hebben bij datgene wat binnen de EQUAL-projecten wordt ontwikkeld, wordt invulling gegeven aan het begrip

<sup>11</sup> Niet Gouvenementele Organisaties.

empowerment. Naast belangengroepen en niet-gouvernementele organisaties (NGO's) valt te denken aan overheidsinstellingen (locaal, regionaal, landelijk), Centra voor werk en inkomen (CWI's), het bedrijfsleven, de sociale partners enz.

*Innovatie:* Door samenwerking van de partners binnen het partnerschap beschikken de OP's over een groot potentieel aan kennis en deskundigheid op het onderscheiden terrein, waardoor knelpunten beter worden geanalyseerd en de kans op innovatieve oplossingen wordt vergroot.

*Disseminatie & mainstreaming:* Door het betrekken van meerdere partijen in het OP wordt bevorderd dat er op verschillende manieren verspreiding van ontwikkelde vernieuwingen naar een groter publiek plaatsvindt. Bovendien zullen de OP's betrokken worden bij nationale en transnationale thematisch netwerken (NTN's en ETG's), hetgeen positieve effecten kan opleveren voor de ontwikkeling van disseminatie en mainstreaming van vernieuwende benaderingen.

Eén van de deelnemende organisaties in het OP moet als subsidie-aanvrager optreden. De aanvrager draagt er zorg voor dat de benodigde cofinanciering van het project is geregeld en dat er een samenwerkingsovereenkomst wordt gesloten met de partners van het OP. In deze samenwerkingsovereenkomst moeten de volgende zaken zijn geregeld: de samenstelling van het OP, de doelstellingen van de samenwerking en de verwachte toegevoegde waarde van iedere partner, de aard van de activiteiten van het OP, de taken en verantwoordelijkheden van de partners van het OP en van de transnationale partners voor de uitvoering, de collectieve besluitvormingsmodaliteiten, de beheersmodaliteiten en de mechanismen voor de beoordeling van de samenwerkingsactiviteiten.

De aanvrager is eindverantwoordelijke voor het EQUAL-project. Daarom zal hij moeten aantonen dat hij in staat is de verantwoordelijkheden op administratief en financieel vlak te dragen en dat hij in staat is om subsidies uit de overheidssfeer te beheren en daarover rekenschap af te leggen (rechtmatigheid).

|

### 3. Programmering van geselecteerde prioriteiten in EQUAL

#### Samenvatting

Nederland heeft ervoor gekozen om alle thematische terreinen te selecteren plus projecten voor asielzoekers

- Organisaties worden uitgenodigd om projecten in te dienen ter verbetering van de (her)intredemogelijkheden op de arbeidsmarkt door gecombineerde of duale trajecten, verbetering samenwerking uitvoerende instanties, reïntegratie WAO'ers/ arbeidsgehandicapten, reïntegratie met EVC, toeleiding (ex)gedetineerden en projecten voor gelijke behandeling en bestrijding discriminatie.
- Projecten voor cultuurbeïnvloeding rondom ondernemerschap, stimulering van ondernemerschap van achtergestelde groepen, projecten ter vermindering van administratieve lasten van ondernemerschap en projecten ter versterking van de sociale economie zullen onderdeel zijn van de pijler ondernemerschap.
- Projecten voor het behalen van een startkwalificatie, duale leertrajecten, een leven lang leren, scholing op maat, Erkenning van Elders Verworven Competenties, het vergroten van arbeidsdeelname van ouderen en de inzet van ICT zijn projecten waarop organisaties projectvoorstellen kunnen indienen in de pijler aanpassingsvermogen.
- Om gelijke kansen voor vrouwen en mannen te bevorderen kunnen projecten worden ingediend voor kinderopvang, tussenschoolse opvang, mantelzorg en werk, projecten die gericht zijn op levensloopbeleid en vernieuwende initiatieven om de horizontale en verticale segregatie te doorbreken.
- Voor asielzoekers kunnen projecten worden ingediend die tot doel hebben het scholen, activeren en het onder beperkte voorwaarden toeleiden naar de arbeidsmarkt te bevorderen.

#### 3.1. Inleiding

In hoofdstuk 1 is de situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt en het Nederlandse arbeidsmarktbeleid beschreven. Vervolgens zijn per pijler de knelpunten geïnventariseerd met de bedoeling in kaart te brengen op welke terreinen initiatieven zijn gewenst. Nederland heeft ervoor gekozen alle thema's uit het Europese EQUAL-programma over te nemen om op die manier de mogelijkheden binnen dit programma optimaal te benutten en de discriminatie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt vanuit verschillende invalshoeken te bestrijden.

Omdat in Nederland veel problemen op het gebied van de arbeidsmarkt geconcentreerd zijn rondom bepaalde groepen heeft Nederland naast een algemeen arbeidsmarktbeleid ook een arbeidsmarktbeleid dat zich richt op specifieke groepen zoals etnische minderheden, arbeidsgehandicapten, vrouwen, jongeren, ouderen en (ex)gedetineerden. Het EQUAL programma werkt niet met specifieke doelgroepen; de invalshoek bij EQUAL is het beleidsterrein, of om in termen van het programma te spreken, het thema. Het doel van EQUAL is om binnen die thema's nieuwe methoden te ontwikkelen waarmee drempels worden geslecht, zodat de arbeidsmarkt voor iedereen toegankelijk wordt. Daarom is bij het richting geven aan de vraag welk soort experimenten wenselijk zijn, vrijwel steeds uitgegaan van instrumenten (uitzonderingen: Thema A: (re)integratie gehandicapten; toeleidingstrajecten voor gedetineerden; Thema E: vergroting arbeidsdeelname ouderen; Thema I: Asielzoekers). Dit laat uiteraard onverlet dat experimenten zich wel degelijk

kunnen richten op bepaalde doelgroepen, bijvoorbeeld omdat zich juist daar het verschijnsel van ongelijkheid en discriminatie het meest voordoet. Maar hoofddoel blijft dat de projecten vernieuwende instrumenten, maatregelen of systemen opleveren waarmee discriminatie en ongelijkheid effectiever bestreden kunnen worden dan met het bestaande beleid.

Echter, de uitbreiding van de Europese Unie tot 25 lidstaten heeft ertoe geleid dat EQUAL in de 2<sup>e</sup> tranche te maken krijgt met nieuwe uitdagingen en nieuwe bronnen van discriminatie en ongelijkheid, te weten in het geval van Roma's en slachtoffers van mensenhandel. Hiermee wordt niet gesuggereerd dat projecten zich specifiek moeten gaan richten op deze twee doelgroepen. Geredeneerd vanuit de thematische aanpak zoals hierboven beschreven betekent dit dat ieder thema betrekking *kan* hebben op Roma's en slachtoffers van mensenhandel en dat dus binnen ieder thema projecten kunnen worden ingediend ter verbetering van de positie van deze twee groepen.

Voor alle thema's geldt dat, in het kader van de gewenste gender mainstreaming, aandacht wordt besteed aan een verbetering van de positie van de vrouw.

Gender mainstreaming is niet hetzelfde als het specifieke emancipatiebeleid; het is een vorm ervan. Binnen het specifieke emancipatiebeleid worden speciale maatregelen ontworpen of speciale projecten opgezet om sekseongelijkheid tegen te gaan. Die maatregelen zijn dan vaak specifiek gericht op alleen vrouwen of alleen mannen en niet op beide seksen.

De bedoeling van gender mainstreaming is om algemeen beleid of projecten, die in principe bedoeld zijn voor zowel mannen als vrouwen, zo in te richten dat beiden er optimaal gebruik van kunnen maken; onbedoelde neveneffecten in de opzet van een project dienen te worden opgespoord en te worden uitgeschakeld.

## **3.2. Prioriteit 1: Verbeteren inzetbaarheid**

### **3.2.1. Thema A: verbeteren van de (her-)intredemogelijkheden op de arbeidsmarkt**

Zoals uit hoofdstuk 1 blijkt is een belangrijke beleidsopgave voor Nederland de (langdurige) uitkeringsafhankelijkheid structureel terug te brengen en de arbeidsdeelname te bevorderen van bepaalde achtergestelde groepen. Bovendien is verbetering wenselijk in de uitvoering van het reïntegratiebeleid. Projecten kunnen worden ingediend die zich richten op de volgende activiteiten:

#### *Gecombineerde trajecten*

Bij gecombineerde trajecten gaat het om maatschappelijke integratie en toeleiding naar de arbeidsmarkt van langdurig werklozen, ouderen, (her)intredende vrouwen, arbeidsgehandicapten, (ex-)gedetineerden, etnische minderheden, vluchtelingen of anderen met een complexe problematiek door aanbieding van een totaalpakket. Dergelijke trajecten kunnen inspelen op de specifieke omstandigheden en bestaan uit een combinatie van scholing, sociale activering en arbeidstoeleiding en waar nodig schuldhulpverlening en maatschappelijke dienstverlening. Na plaatsing van de bemiddelde werknemers wordt met intensieve nazorgtrajecten ondersteuning verleend, zonodig onder begeleiding van case-managers, aan de werkgever en werknemer om problemen op de werkvloer op te lossen met als doel de werknemer ook op de lange duur aan het werk te houden.

### Duale trajecten

Met duale trajecten wordt werkzoekenden de mogelijkheid geboden om (betaalde) arbeid(stoeleiding) met scholing (waaronder taalscholing en/of beroepskwalificerende scholing) te combineren. Deze vorm kan interessant zijn voor jongeren die het reguliere onderwijs reeds hebben verlaten, vroegtijdig schoolverlaters, etnische minderheden zonder startkwalificatie, vluchtelingen die reeds beschikken over een opleiding maar niet direct inpasbaar zijn in de Nederlandse arbeidsmarkt, nieuwkomers en oudkomers die het inburgeringsprogramma willen combineren met toeleiding naar de arbeidsmarkt.

### Verbetering samenwerking uitvoerende instanties

De verbetering in de uitvoering van de reïntegratiepraktijk heeft de aandacht van de Nederlandse overheid. Daarbij is samenwerking en informatie-uitwisseling tussen uitvoeringsinstanties van belang. Door vormen van procesinnovaties kunnen nog belangrijke verbeteringen in de uitvoering en in de aansluiting tussen vraag en aanbod worden bewerkstelligd. Gedacht kan worden aan:

- *Verbeteringen in de intersectorale bemiddeling voor ontslagen medewerkers om, eventueel na omscholing, in een andere sector aan de slag te komen.*
- *Ontwikkeling van een profilering systeem voor werklozen, waarmee kan worden vastgesteld wat de kans is dat een werkloze een baan vindt zonder deelname aan een reïntegratietraject. Hieruit kan men afleiden of het nodig is dat iemand een reïntegratietraject volgt en welk type traject het meest toegesneden is op de cliënt.*
- *Methoden om de regionale samenwerking tussen reïntegratiebureaus, onderwijsorganisaties, uitkerende instanties en zorginstellingen te verbeteren.*
- *Ontwikkelen van servicecentra voor matching, c.q. bemiddeling van jongeren naar een leer-werkbaan (in plaats van naar een vacature).*

### (Re)integratie WAO'ers / arbeidsgehandicapten

De doelgroep WAO'ers/arbeitsgehandicapten<sup>12</sup> wordt veelal gezien als niet-inzetbaar voor loonvormende arbeid. Een gedeelte van deze groep is echter door het aanbieden van een specifiek traject wel te bemiddelen naar arbeid.

Organisaties worden uitgenodigd projecten in te dienen die zich richten op:

- *Experimenten waarbij met behulp van assessment het aanwezige ontwikkelingspotentieel van arbeidsgehandicapten wordt bepaald, waarna een functiegerichte scholing kan worden gevolgd en hulp wordt geboden bij de arbeidstoeleiding.*
- *Projecten die zich richten op het ontwikkelen/ implementeren van assessmentmethodieken die gebruikt kunnen worden door arbeidsdeskundigen en reïntegratiebedrijven waarmee de mogelijkheden van mensen worden vastgesteld (i.t.t. het vaststellen van beperkingen gericht op afkeuren / bepalen van de uitkeringspositie zoals nu gebeurt).*
- *Projecten die zich richten op het bieden van ondersteuning bij het vorm geven van Disability Management, de afstemming van arbeidsomstandigheden op de capaciteiten en beperkingen van werknemers om de inzetbaarheid van mensen met een (dreigende) arbeidshandicap te vergroten of te herstellen.*
- *Projecten die zich richten op de reïntegratie van mensen die dreigen uit te vallen door een chronische ziekte zoals MS, Bechterev, reuma, etc.*

<sup>12</sup> Bij arbeidsgehandicapten wordt uitgegaan van de definitie in de Wet REA (incl. chronisch zieken).



- *Experimenten ter ondersteuning van arbeidsgehandicapten die zijn aangewezen op de Wet sociale werkvoorziening (WSW) maar gedetacheerd zijn bij reguliere bedrijven.*
- *Methoden om de regionale samenwerking tussen enerzijds reïntegratie instellingen en zorginstellingen en anderzijds tussen reïntegratie instellingen en (speciale) onderwijsinstellingen te verbeteren.*
- *Projecten gericht op het veranderen van de beeldvorming rondom mensen met een handicap in arbeid.*
- *Projecten gericht op het wegnemen/ondervangen van belemmeringen bij werkgevers t.a.v. het in dienst nemen/ in dienst hebben van gehandicapten.*

#### *EVC als reïntegratie-instrument*

Erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC) is een systematiek waarbij de door een persoon eerder opgedane kennis en ervaring wordt vastgelegd en gewaardeerd. Hierbij wordt niet alleen rekening gehouden met de diploma's, maar met alle competenties die de desbetreffende persoon heeft opgedaan.

Onder deze maatregel kunnen projecten voor werkzoekenden (voor werkenden zie EVC onder thema E) worden ingediend die zich richten op:

- *Toepassing van het systeem van EVC (Erkenning van Elders Verworven Competenties) voor de bemiddeling naar arbeid.*
- *Projecten die een samenstel in zich hebben van het meten van eerder verworven competenties, persoonlijke opleidingsplannen, verkorte en flexibele maatwerktrajecten (bij voorkeur duaal) en leeromgevingen passend bij de leerstijlen van de deelnemers, om zo uiteindelijk de inzetbaarheid en competentieniveau van de werkzoekenden te verhogen.*

#### *Toeleidingstrajecten voor (ex-)gedetineerden*

Nederland streeft ernaar om (ex-)gedetineerden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt reeds voor het ontslag uit de strafinrichting, of anderszins direct, op een traject te plaatsen of aan een baan te helpen. Met EQUAL kunnen voor (ex-)gedetineerden nieuwe methoden worden ontwikkeld. Belangrijk uitgangspunt is dat de effectiviteit van interventies omhoog moet en dat vooral voorrang wordt verleend aan (de ontwikkeling) van nieuwe programma's en maatregelen die de recidive verminderen. Daarnaast zal om de recidive te verlagen de samenwerking met ketenpartners zoals gemeenten, de reclassering en reïntegratiebedrijven verder worden gestimuleerd.

Tegen deze achtergrond bestaat behoefte aan projecten die zich richten op:

- *Het (verder) ontwikkelen van risicotaxatie-instrumenten die de kansen duidelijk moeten maken of met een deelnemer een succesvolle reïntegratie kan worden bewerkstelligd.*
- *Het (verder) ontwikkelen van methoden om competenties bij aanvang van de detentieperiode te meten en de vorderingen tijdens het verblijf in de inrichting bij te houden.*
- *Onderzoek naar en certificering van succesvolle programma's die de recidive helpen te verminderen en de implementatie van deze programma's vergroten in andere organisaties in de justitiële keten.*
- *Het verbeteren van de nazorg (gericht op een blijvende reïntegratie).*

#### *Gelijke behandeling/bestrijden van discriminatie*

Nederland is voorstander van arbeidsmarktbeleid dat is gericht op gelijke behandeling en bestrijding van discriminatie op basis van de gronden genoemd in artikel 13 van het EG-

verdrag. Deze gronden zijn: geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid. Discriminatie op grond van ras of etnische afstamming valt in het EQUAL programma onder thema B. Andere vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt worden onder thema A uitgewerkt.

Voor verschillende doelgroepen kan een betere participatie en een beter werkklimaat worden bewerkstelligd door een cultuuromslag bij werkgevers en ook bij de werknemers zelf. Met EQUAL kunnen in thema A experimenten worden ingediend die zich richten op:

- *Het ontwikkelen van gedragscodes voor gelijke behandeling bij instroom, promotie, beloning, ontslag en andere arbeidsvoorwaarden, ontwikkelen van een klachtenregeling op dit terrein en tegengaan van ongewenst gedrag (pesten en intimidatie).*
- *Methodieken voor training of bijscholing van managers, personeelsfunctionarissen, arbeidsbemiddelaars en arbo- & integratieadviseurs op het gebied van diversiteitsbeleid.*
- *Bevorderen van deelname van personen uit verschillende doelgroepen in de functies van managers, personeelsfunctionarissen, intermediairs/arbeitsbemiddelaars en arbo- & integratieadviseurs.*
- *Bevorderen van een mentaliteitsomslag bij werkgevers/werknemers ten aanzien van het ouderenbeleid met als doel de uitstroom uit het arbeidsproces te beperken en de reïntegratie te bevorderen.*

### **3.2.2. Thema B: bestrijden van racisme op de arbeidsmarkt**

#### *Bestrijden van racisme*

Ongelijke behandeling op basis van geslacht, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid zijn integraal onderdeel zijn van de projecten onder thema A, maatregel gelijke behandeling. Bij thema B zijn projecten mogelijk die zich exclusief richten op bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat op de arbeidsmarkt.

Discriminatie speelt nog steeds een rol bij de kansen van minderheden op deelname aan de arbeidsmarkt. Om de effecten van (vaak onbewuste) discriminatie te minimaliseren dienen betrokkenen bewust te worden gemaakt van onbedoelde discriminatiemechanismen. Zo zullen bijvoorbeeld intercedenten van intermediairs goed opgeleid dienen te worden op het gebied van intercultureel personeelsbeleid. Ook in de opleiding personeelsadviseur dient intercultureel personeelsbeleid onderdeel uit te maken van het curriculum.

Daarnaast is het van belang dat een groter aantal medewerkers uit de etnische minderheidsgroepen in het personeelswerk werkzaam zal zijn o.m. als intermediairs en arbo- en integratieadviseurs

Het verbeteren van de inzetbaarheid van mensen heeft niet alleen betrekking op de instroom op de arbeidsmarkt maar ook op de doorstroom en het voorkomen van uitstroom. Met betrekking tot de doorstroom van etnische minderheden is geconstateerd dat nog onvoldoende duidelijk is welke belemmeringen een rol spelen.

Organisaties worden uitgenodigd projecten in te dienen die zich richten op:

- *Het ontwikkelen van gedragscodes voor gelijke behandeling bij instroom (zoals cultuurvrije tests bij werving en selectie), promotie, beloning, ontslag en andere arbeidsvoorwaarden alsmede het ontwikkelen van een klachtenregeling op dit terrein en tegengaan van ongewenst gedrag (racisme, pesten en intimidatie).*

- *Het ontwikkelen van methodieken voor training of bijscholing van managers, personeelsfunctionarissen, arbeidsbemiddelaars en arbo- & integratieadviseurs op het gebied van diversiteitsbeleid, intercultureel personeelsbeleid.*
- *Beïnvloeden van het selectiegedrag van werkgevers en het bevorderen van de doorstroom naar hogere functies van etnische minderheden.*

### **3.3 Prioriteit 2: Ondernemerschap bevorderen**

#### **3.3.1. Thema C: Scheppen van mogelijkheden om een bedrijf te starten**

##### *Ondersteuning bij starten bedrijven*

Diverse doelgroepen slagen er om uiteenlopende redenen niet in via een baan in loondienst volwaardig te participeren op de arbeidsmarkt, maar zouden dit mogelijk wel kunnen door middel van eigen bedrijf. Binnen dit thema wordt opgeroepen tot het indienen van projecten die achterstandsgroepen (m.n. ouderen, jongeren, allochtone vrouwen en vluchtelingen) stimuleren en ondersteunen via zelfstandig ondernemerschap in eigen onderhoud te voorzien. Te denken valt aan:

- *Projecten die zich richten op beïnvloeding van de cultuur rond ondernemerschap o.m. door in het onderwijs de mogelijkheden van zelfstandig ondernemerschap nadrukkelijk te belichten en voor te bereiden.*
- *Projecten waarbij het zelfstandig ondernemerschap wordt bevorderd door bij reïntegratie van achtergestelde doelgroepen het zelfstandig ondernemerschap als een serieuze mogelijkheid te betrekken en te ondersteunen.*
- *Projecten die de hoge administratieve lasten van ondernemerschap aanpakken door een betere afstemming tussen uitvoeringsorganisaties (gemeenten, UWV, CWI)*
- *Projecten die zich richten op het in kaart brengen van de beschikbaarheid van kapitaal om te starten of door te groeien.*
- *Projecten die maatwerkondersteuning bieden voor starters uit bovengenoemde doelgroep.*

#### **3.3.2. Thema D: Versterken van de sociale economie, in het bijzonder de maatschappelijke dienstverlening, waarbij de nadruk wordt gelegd op uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen en de verbetering van de kwaliteit daarvan.**

##### *Versterken van de sociale economie*

Nederland wil de werkgelegenheid bevorderen in de sociale economie (de zogenaamde “tertiaire sector”) door maatschappelijk nuttige activiteiten te combineren met het aanbieden van professionele begeleiding die erop gericht is langdurig werklozen en arbeidsongeschikten te leiden naar werk of maatschappelijk zinvolle activiteiten en/of te leiden naar herstel van hun zelfsturend vermogen.

Binnen deze koppeling (verrichten van maatschappelijke activiteiten en tegelijk persoonlijke ontwikkeling/herstel) kunnen nieuwe vormen van dienstverlening structureel in de markt worden gezet. Op deze wijze wordt de doelgroep niet alleen perspectief geboden op maatschappelijke integratie maar bovendien de kans op een baan vergroot.

Organisaties worden uitgenodigd om deze koppeling van doelstellingen te realiseren door:

- *Experimenten in de sociale economie die leiden tot meer werkgelegenheid voor achterstandsgroepen bv. op terrein van gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en milieusector.*
- *Experimenten die de waarden van het landelijk gebied inzetten tot resocialisering, reïntegratie of psychisch herstel van mensen. Daarbij gaat het ook om activiteiten die uitval uit het arbeidsproces of uitval van deelname aan samenleving voorkomen.*

### **3.4. Prioriteit 3: Aanpassingsvermogen**

#### **3.4.1. Thema E: Scholing, bevordering van combinatie werken/leren en bevordering van integrerende manieren van werken**

De inzet van het Nederlandse beleid is gericht op het bevorderen van een leven lang leren. In de Nederlandse kenniseconomie vormt een goede initiële opleiding (startkwalificatie) en het voortdurend op peil houden van kennis en vaardigheden via scholing, een belangrijke basisvoorwaarde voor het verkrijgen en behouden van een goede positie op de arbeidsmarkt.

De inzet binnen thema E is gericht op het behalen van een startkwalificatie door alle jongeren en volwassenen, een betere benutting van ICT bij scholing en het beter toespitsen van het scholingsbeleid op groepen voor wie scholing minder toegankelijk is.

In het kader van EQUAL kunnen vernieuwende experimenten worden ingediend voor het tegengaan van voortijdig schoolverlaten, het behalen van een startkwalificatie, inzet van duale trajecten, scholing op maat, het benutten van het systeem van Erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC).

#### *Startkwalificatie*

Personen zonder startkwalificatie (MBO-2 niveau) en voortijdig schoolverlaters hebben een zwakke positie. Bij verslechtering van de arbeidsmarktsituatie lopen ze meer kans te worden ontslagen en zij hebben ook minder kansen door te stromen naar hogere functies. In het Plan van Aanpak Jeugdwerkloosheid wordt prioriteit gegeven aan het naar een startkwalificatie leiden van alle jongeren. Dezelfde ambitie geldt voor volwassenen zonder startkwalificatie.

Organisaties worden uitgenodigd om vernieuwende (onderwijs)methoden te ontwikkelen voor:

- *Het behalen van een startkwalificatie voor werkenden en werkzoekenden voor wie regulier onderwijs geen passende vorm van scholing biedt. De belangstelling gaat met name uit naar onderwijstrajecten voor risicjongeren, allochtone vrouwen, herintreedsters, ouderen, vluchtelingen / nieuwkomers zonder (erkende) of met een lage vooropleiding, en (ex-) gedetineerden.*

#### *Duale leertrajecten*

Onder thema A werden duale trajecten genoemd als reïntegratie-instrument. Duale trajecten kunnen echter ook worden ingezet voor werkenden. Met duale trajecten wordt deelnemers de mogelijkheid geboden om arbeid met scholing (waaronder taalscholing en/of beroepskwalificerende scholing) te combineren. Dit houdt dus meer in dan het volgen van een cursus onder werktijd; het is de bedoeling dat het leren en het werken in één traject zijn ondergebracht (verg. beroeps begeleidende leerweg)

Organisaties worden uitgenodigd om duale trajecten te ontwikkelen waarbij:

- *Bij voorkeur een relatie gelegd wordt met het erkennen van de Elders Verworven Competenties als begin- en/of eindpunt van het traject.*

### *Een leven lang leren*

Het op peil brengen en houden van kennis en vaardigheden van werkenden is een voortdurende zorg van bedrijven en overheid. De scholing van werkenden loopt vaak via de O&O sectorfondsen. Deze scholing is gericht op het up-to-date houden van de kennis op de huidige werkplek en veel minder op mobiliteitsbevordering. Organisaties worden uitgenodigd om:

- *Projecten in te dienen die zich richten op sectoroverschrijdende scholing.*

Daarnaast is er de trend de verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de kennis, vaardigheden en competenties steeds meer bij de werknemer neer te leggen. Het individu moet echter wel in de gelegenheid worden gesteld om daaraan invulling te geven. Een mogelijkheid daartoe is het hebben van een eigen scholingsbudget. Organisaties worden uitgenodigd om:

- *Modellen te ontwikkelen en uit te testen voor een eigen budget/voucher voor laagopgeleide werknemers.*

### *Scholing op maat*

Maatwerkscholing is voor velen nog steeds een aantrekkelijke en relevante optie omdat daarmee mogelijkheden worden geboden aan groepen die anders slecht bereikt worden. Projecten kunnen worden ingediend die zich richten op het ontwikkelen van speciale lesprogramma's. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan:

- *Scholing in het kader van inburgeringsprogramma's met moedervriendelijke agenda's (lestijden die aansluiten bij schooltijden en voorzieningen voor opvang van de jongere kinderen), gefaseerde inburgeringsprogramma's, taallessen tijdens inburgeringstrajecten in aparte vrouwengroepen, en speciale herintredingsprogramma's.*
- *Gerichte scholing voor herintreedsters aan bijvoorbeeld de vrouwenvakschool.*
- *Projecten waardoor deelname van meisjes en vrouwen aan technisch onderwijs op verschillende niveaus wordt bevorderd.*
- *Verbetering van scholingsaanbod voor oudere werknemers.*

Daarnaast is geconstateerd dat er onder de verschillende nationaliteiten van vluchtelingen grote verschillen in opleidingsniveau bestaan. In de praktijk blijkt dat de relatief hoge opleiding van circa een kwart van alle vluchtelingen niet aansluit bij de kwalificaties die de Nederlandse arbeidsmarkt vraagt. Ondanks hun opleiding komen ze daardoor niet aan het werk op hun niveau. Daarom kunnen tevens experimenten worden ingediend die zich richten op:

- *(Bij)scholingstrajecten waarmee, in hun moederland opgeleide vluchtelingen aansluiting krijgen op het kwalificatieniveau van de Nederlandse arbeidsmarkt.*

### *Erkenning van Elders Verworven Competenties*

Erkenning van Elders Verworven Competenties (EVC) is een systematiek waarbij de door een persoon eerder opgedane kennis en ervaring wordt vastgelegd en gewaardeerd. In de praktijk

blijkt dat op het gebied van EVC weliswaar al veel initiatieven worden ontplooid, maar dat slechts beperkt sprake is van een eenduidige en volledige benutting van de EVC-systematiek. Bovendien blijkt dat de kennis uit bestaande projecten nog niet eenvoudig toegankelijk is voor anderen.

Met name voor laag opgeleide werkenden kan EVC interessant zijn, omdat deskundigheden opgedaan in eerdere (werk)ervaringen meewegen bij het bepalen van het kwalificatieniveau. Daarmee wordt antwoord verkregen op de vraag welke competenties verder ontwikkeld moeten worden. Organisaties worden uitgenodigd om

- *Projecten in te dienen die een systematisch en uniform gebruik van EVC bevorderen.*
- *Nieuwe methoden te ontwikkelen op gebied van EVC.*

#### *Vergroten arbeidsdeelname ouderen*

Nederland kent een relatief lage arbeidsdeelname van ouderen. Voor EQUAL-projecten wordt de grens gelegd bij 45 jaar en ouder. De belangrijkste oorzaak van die lage arbeidsparticipatie is dat de meeste oudere werknemers voortijdig met werken stoppen. Ingrijpende veranderingen in arbeidsorganisaties en te hoge fysieke belasting kunnen tot een verminderde voldoening in het werk leiden. Uit onderzoek<sup>13</sup> blijkt dat er nogal wat oudere werknemers (33%) de nieuwste ontwikkelingen op hun vakgebied minder goed bijhouden dan 5 jaar geleden of bij wie men niet meer moet aankomen met cursussen en/ of scholing (24%). Toch is het, gelet op de toenemende vergrijzing, van belang mensen zolang mogelijk in het arbeidsproces te houden. Daarom worden organisaties uitgenodigd projecten in te dienen voor experimenten op de volgende onderwerpen:

- *Stimuleren van beroepsmobiliteit van oudere werknemers in- of tussen branches/ sectoren.*
- *Aanpassen van arbo-beleid ter vermindering van fysieke belasting oudere werknemers.*
- *Het creëren van de mogelijkheid voor werknemers die in de uittreedfase komen om vrijwilligerswerk en betaalde arbeid te combineren.*
- *Vergroten van mogelijkheden tot deeltijdarbeid.*

#### **3.4.2. Thema F: Versterking van het vermogen van bedrijven en mensen om gebruik te maken van de informatietechnologie en andere nieuwe technologieën**

##### *Inzet ICT*

Het sleutelbegrip dat met ICT is verbonden is 'verandering'. ICT verandert de wijze waarop mensen leven, werken, leren en met elkaar omgaan. De ICT-technologie en de mogelijke toepassingen veranderen bovendien voortdurend. Om als individu, bedrijf en land mee te kunnen doen in de kenniseconomie is dus een continue investering in ICT-vaardigheden vereist. Voor burgers en groepen die het ontbreekt aan die vaardigheden, populair wel aangeduid als de digibeten, brengt dat het risico van sociale uitsluiting met zich mee. Vooral ouderen, lageropgeleiden en vrouwen hebben op dit moment nog een achterstand op gebied van ICT.

In het kader van EQUAL kan gedacht worden aan projecten die zich richten op:

- *Ontwikkelen van methoden voor inzet van ICT bij scholing van groepen met een achterstand.*
- *Verbetering van de toegankelijkheid van ICT en Internetvaardigheden voor personen in een achterstandspositie.*

<sup>13</sup> Meer vrouwen en ouderen aan het werk: wat zijn de randvoorwaarden voor werkgevers? SEOR, Rotterdam juni 2003

ICT kan ook worden ingezet om de reïntegratie te bevorderen en te ondersteunen. Daarom kunnen tevens projecten worden ingediend die

- *Door gebruikmaking van ICT, de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt substantieel verbeteren, speciaal ten behoeve van groepen met een achterstand.*
- *Het gebruik van ICT ter verbetering van de mogelijkheden tot arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten.*

### **3.5. Prioriteit 4: Gelijke kansen voor vrouwen en mannen**

#### **3.5.1. Thema G: Combinatie arbeid en zorg**

Steeds meer mensen willen betaalde arbeid combineren met zorg of andere activiteiten. De overheid heeft die wens de afgelopen jaren ondersteund met wetgeving voor deeltijdarbeid en verlof. Verder biedt het kabinet met de introductie van de levensloopregeling ondersteuning bij het financieren van periodes van onbetaald verlof over de hele levensloop.

Onder dit thema vallen projecten die zich richten op het verruimen van de keuzemogelijkheden om arbeid en zorg te combineren voor mannen en vrouwen gedurende hun levensloop, de rolverdeling tussen mannen en vrouwen te doorbreken en de zorgverantwoordelijkheid van mannen te vergroten.

#### *Kinderopvang*

Kinderopvang is een belangrijke voorwaarde voor het combineren van arbeid en zorg. Projecten kunnen worden ingediend die zich richten op:

- *Bevordering van diversiteit in de kinderopvang met als doel de toegankelijkheid van de kinderopvang voor allochtone kinderen te bevorderen. Hierbij kan o.a. worden gedacht aan de ontwikkeling van een pedagogische praktijk voor deze groepen.*
- *Bevordering van gastouderopvang, waarbij gedacht wordt aan het doen van onderzoek naar de verschillen tussen gastouderopvang in Nederland en andere landen en het bruikbaar maken voor de Nederlandse praktijk van dergelijk onderzoek.*
- *Bevorderen van de toegankelijkheid van de reguliere kinderopvang voor kinderen met een handicap. Hierbij wordt o.a. gedacht aan de ontwikkeling van een vraagbaakfunctie voor ouders en leidsters met vragen over de opvang van kinderen met een handicap.*
- *Projecten gericht op het zichtbaar maken van informele vormen van kinderopvang onder met name allochtone ouders en de mogelijkheden om deze vormen aanvullend te laten zijn op de WBK en aldus de reguliere opvang beter toegankelijker te maken voor allochtonen.*

Projectvoorstellen over kinderopvang dienen rekening te houden met en moeten een aanvulling zijn op de Wet basisvoorziening kinderopvang (WBK).

#### *Tussenschoolse opvang*

Nederland is het enige Europese land waar men geen ononderbroken schooldag kent. Op veruit het grootste deel van de scholen is er tussen 12 en 14 uur één tot anderhalf uur pauze. Op veel scholen wordt opvang georganiseerd, maar deze oplossing is niet structureel en niet in wet- en regelgeving verankerd. Er ontstaan dan ook problemen rond de professionaliteit

van de opvang en de betaling van de medewerkers. De VN-Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) heeft recent aangegeven dat het ontbreken van een ononderbroken schooldag in Nederland één van de belangrijkste struikelblokken voor arbeidsparticipatie van vrouwen vormt.

Er kunnen projectvoorstellen worden ingediend op de volgende onderwerpen:

- *Activiteiten die de professionalisering van personeel voor de tussenschoolse opvang bevorderen.*
- *Activiteiten die gericht zijn op het voor kinderen plezierig vorm geven van een ononderbroken schooldag.*
- *Het aangaan van strategische samenwerkingsverbanden om resultaten te verbreden, institutionalisering te bevorderen en verkokering tussen opvang en onderwijs tegen te gaan. Hierbij kan gedacht worden aan gemeenten, ministeries, politici, onderwijsorganisaties, organisaties in de kinderopvang, buurt- en welzijnsorganisaties.*

### *Mantelzorg en werk*

Zorg voor elkaar is een groot goed, maar de belasting kan groot zijn. Veel mensen hebben naast hun baan een intensieve en vaak langdurige zorgtaak voor anderen, bijvoorbeeld als mantelzorger voor een naaste; een chronisch zieke partner, een gehandicapt kind, hulpbehoevende ouders. Nederland telt 1,3 miljoen mantelzorgers, waarvan 42 procent een betaalde baan heeft. Mantelzorg heeft grote maatschappelijke waarde en is onmisbaar in de totale zorgverlening. Sommige mantelzorgers zijn overbelast door de combinatie van betaalde arbeid en zorg. Anderen komen niet eens toe aan betaald werk. Kan deze combinatie van werk en zorg makkelijker worden gemaakt? Wat hebben werkende mantelzorgers nodig? Wat kunnen werkgevers doen? Mantelzorgers hebben baat bij een 'zorgvriendelijke' werkgever die flexibele arbeidsduur, werktijden en verlofmogelijkheden biedt.

Er kunnen projectvoorstellen worden ingediend op de volgende onderwerpen:

- *Activiteiten die werkende mantelzorgers ondersteunen in de combinatie mantelzorg & werk, die ondersteuning en verlichting bieden in de taakbelasting van werkende mantelzorgers.*
- *Activiteiten die bijdragen aan 'zorgvriendelijk/mantelzorgvriendelijk' beleid aan de kant van werkgevers.*
- *Verspreiden van 'good practices' van steun aan werkende mantelzorgers en voorbeelden van goed werkgeverschap t.b.v. deze groep werknemers.*

Daarnaast zijn projecten mogelijk op gebied van vrijwilligerswerk. Gedacht wordt aan:

- *Projecten die nieuwe vormen van werknemersvrijwilligerswerk mogelijk maken, en dit een plaats geven binnen het HumaneResourceManagement-beleid.*

### *Levensloopbeleid*

Activiteiten gericht op levensloopbeleid zijn voor verschillende groepen in de samenleving interessant:

1. gezinnen in de 'spitsuurfase' van hun levensloop, waarin werk en zorgtaken gecombineerd moeten worden.
2. jongeren, die nog belangrijke keuzes moeten maken met verstrekkende gevolgen voor de toekomst.



#### *Ad 1: Projecten ten behoeve van de spitsuurgeneratie*

Het kunnen spreiden van werk en inkomen gedurende de levensloop is een belangrijke mogelijkheid die (op termijn) wordt gecreëerd door de nieuwe levensloopregeling (1-1-2006). Vooral voor vrouwen die doorgaans geneigd zijn om automatisch fors minder uren te gaan werken of zelfs helemaal stoppen met hun baan zodra er kinderen komen, kan de regeling soelaas bieden: men kan sparen voor verlof, zonder inkomsten te verliezen. Het opzeggen van hun baan is niet meer nodig. Arbeid en zorg kunnen gemakkelijker worden gecombineerd.

Op deze manier wordt gewerkt aan het voorkomen van een nieuwe generatie herintreedsters. Maar ook wordt een bijdrage geleverd aan het terugdringen van de arbeidsongeschiktheid: uit recent onderzoek blijkt namelijk dat er een statistische relatie is tussen het hebben van kinderen en arbeidsongeschiktheidsrisico's. Maatregelen die arbeid en zorg eenvoudiger maken door bijvoorbeeld werktijden aan te passen en die flexibelere verlofregelingen realiseren kunnen stress en burnout, met name voor de 'spitsuurgeneratie', voorkomen.

Er kunnen projectvoorstellen worden ingediend op het volgende onderwerp:

- *Experimenten die bijdragen aan de ontwikkeling van een beter levensloopbeleid in bedrijven en bij de overheid.*

#### *Ad 2: Jongeren en levensloop*

Het ter discussie stellen van de effecten van seksespecifieke keuzes en het bevorderen van meer keuzevrijheid is een belangrijke insteek bij het onderwerp 'levensloop en de jongere generatie'. Met name vindt het kabinet het belangrijk dat zoveel mogelijk wordt voorkomen dat een nieuwe generatie herintreedsters wordt gekweekt. Het gaat hierbij om keuzes op het gebied van leren, werken, taakverdeling man/vrouw, combinatie werken-zorgen, gezinsverantwoordelijkheid, partnerkeuzes (vooral bij allochtone jongeren).

Het doel is dat meer jongeren het belang inzien van economische zelfstandigheid van zowel vrouwen als mannen en weten op welke wijze zij dit kunnen realiseren.

Projecten kunnen worden ingediend die zich richten op de volgende onderwerpen:

- *Het bevorderen bij jongeren van het maken van bewuste keuzes in hun leven op gebied van werk, scholing, zelfstandigheid en gezinsverantwoordelijkheid*
- *Projecten die de resultaten van succesvolle trajecten met jongeren verder doorontwikkelen en implementeren. Hierbij kan gedacht worden aan het omzetten van deze resultaten in bijvoorbeeld keuzebegeleidingsmateriaal voor het onderwijs, voor trajectbegeleiders, voor sociaal werkers/ jongerenwerkers, voor gebruik in moskeeën e.d.*

### **3.5.2. Thema H: verkleining van horizontale en verticale segregatie (genderkloof)**

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat het "glazen plafond" nog steeds bestaat. Hierbij gaat het om de minder zichtbare mechanismen die de doorstroming van vrouwen naar hogere functies bemoeilijken. Deze kunnen liggen in zaken als werving, selectie en loopbaanbegeleiding, het beeld van een goede leidinggevende en in de bedrijfscultuur (de ongeschreven regels, normen, waarden en omgangsvormen).

Er is onderzoek gedaan naar de cijfermatige stand van zaken van posities van vrouwen in bedrijven uitgesplitst naar sectoren, naar de rol van organisatiecultuur en naar de functie die coaching kan hebben als instrument om organisaties te veranderen en toegankelijker te maken voor vrouwen. Ook is onderzoek gedaan naar de maatschappelijke kosten van het niet of onder hun niveau werken van hoogopgeleide vrouwen.

Nederland hecht grote waarde aan evenredige deelname van vrouwen en mannen aan invloed en besluitvorming; dit is steeds een belangrijke doelstelling van het emancipatiebeleid geweest.

Daarnaast is er in Nederland ook nog steeds sprake van horizontale segregatie (de concentratie van vrouwen en mannen in verschillende sectoren en beroepen).

Projecten kunnen daarom worden ingediend die zich richten op:

- *Activiteiten die een bijdrage leveren aan de vermindering van horizontale segregatie tussen mannen en vrouwen in beroepen, functies en sectoren. Hierbij ligt het accent op technische sectoren en relatief jonge economische sectoren als de ICT-branche.*
- *Activiteiten die de carrièremogelijkheden van vrouwen en hun toegang tot leidinggevende functies en invloedrijke posities bevorderen. Met name projecten die zich richten op*
  - a. de loopbaankansen van allochtone vrouwen;*
  - b. sectoren waar vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn op de werkvloer, maar waar zich dit niet vertaalt op leidinggevend niveau (bijv. zorg en onderwijs).*
- *Activiteiten die zich richten op het doorontwikkelen en implementeren van eerder opgedane positieve en negatieve ervaringen (good practices, tips en tools);*

Een ander aspect van de genderkloof betreft de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen; die zijn nog steeds omvangrijk en blijken slechts langzaam af te nemen.

Hoewel de verantwoordelijkheid om een gelijke beloning tot stand te brengen in eerste instantie bij de sociale partners ligt, zullen ook individuele werkgevers en werknemers de beloningsverschillen bespreekbaar moeten maken. Werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen zich met ongelijke beloning bezighouden door hun leden hierover voor te lichten.

Projecten kunnen worden ingediend die:

- *Zich richten op het opheffen van (oorzaken van) ongerechtvaardigde beloningsverschillen binnen organisaties.*

### **3.6. Thema: Asielzoekers**

#### *Scholing en activering asielzoekers*

Zoals in 1.3.2 is beschreven, is een asielzoeker een vreemdeling die in afwachting is van een besluit op zijn verzoek om als vluchteling te worden toegelaten tot Nederland. Anders dan bij het EVF-programma, waar projecten gericht zijn op opvang en vrijwillige terugkeer van asielzoekers, is het in het kader van het EQUAL-programma mogelijk projecten in te dienen die een koppeling maken tussen opleiding en arbeidsmarkt. Daardoor kunnen beroepsopleidingen worden opgezet die de asielzoekers een vak leren waaraan behoefte is op de Nederlandse arbeidsmarkt dan wel in hun land van herkomst, zoals gezondheidszorg, techniek en ICT.

Hierdoor worden drie doelen bereikt:

1. de Nederlandse arbeidsmarkt krijgt nieuwe en waardevolle arbeidskrachten, wanneer de asielzoekers tot Nederland worden toegelaten;
2. de startpositie van de tot Nederland toegelaten asielzoeker verbetert aanzienlijk;
3. asielzoekers die niet worden toegelaten verkrijgen kwalificaties die terugkeer naar het land van herkomst vergemakkelijken.

Naast scholing kunnen ook stages en betaald werk worden aangeboden onder condities van de Wet arbeid vreemdelingen. Hierdoor kan de asielzoeker de bij de cursussen opgedane kennis in de praktijk brengen en/of werkervaring opdoen. De projecten zullen gericht zijn op asielzoekers die in procedure zijn en die Nederlandse taal en maatschappij-oriëntatielessen hebben gevolgd.

Wanneer scholing gericht wordt op asielzoekers die terug zullen keren naar hun land van herkomst kan rekening worden gehouden met de arbeidsmarktsituatie en omstandigheden in het land van herkomst. Financiering binnen EQUAL is alleen mogelijk voor kosten die binnen de EU gemaakt worden. Wanneer projectkosten in het land van herkomst gemaakt moeten

worden, kan overwogen worden om een aanvullende projectaanvraag in te dienen bij het Europees Vluchtelingenfonds of andere fondsen die de zelfstandige terugkeer van asielzoekers bevorderen.

Om de reeds in hoofdstuk 1 genoemde belemmeringen bij asielzoekers en alleenstaande minderjarige asielzoekers (AMA's) op het gebied van taal, onderwijs, werk en terugkeer te verbeteren kunnen ondermeer projecten worden opgezet gericht op:

- *Het ontwikkelen van vernieuwende, korte en flexibele onderwijsmethoden waarbij ook sterk rekening wordt gehouden met een mogelijke terugkeer naar het land van herkomst.*
- *Het verbeteren van de samenwerking met werkgevers om meer gebruik te kunnen maken van de mogelijkheden voor asielzoekers om werkervaring op te doen binnen het kader van de Wet arbeid vreemdelingen.*
- *Bemiddeling, werving en selectie van asielzoekers naar werk passend bij hun opleidingsachtergrond en werkervaring, voor zover dit in overeenstemming is met de Wet arbeid vreemdelingen.*
- *Het ontwikkelen van een ketengerichte aanpak die leidt tot maatwerk voor asielzoekers, rekening houdend met specifieke doelgroepen, bijvoorbeeld analfabeten, getraumatiseerde asielzoekers, vrouwen of AMA's.*

## 4. Uitvoering 2<sup>e</sup> tranche EQUAL

Bij de uitvoering van de 2<sup>e</sup> tranche EQUAL zal aandacht worden besteed aan de kritiekpunten die uit de eerste interim-evaluatie van de 1<sup>e</sup> tranche naar voren zijn gekomen. In de volgende paragrafen worden achtereenvolgens de uitkomsten van de evaluatie 1<sup>e</sup> tranche besproken, de inrichting van het selectieproces 2<sup>e</sup> tranche en tot slot de subsidieregeling ESF-EQUAL die van toepassing is op de 2<sup>e</sup> tranche.

### 4.1. Lessen uit evaluatie 1<sup>e</sup> tranche

Ingevolge artikel 42 EG Verordening 1260/1999 dient halverwege de looptijd een mid-term evaluatie te worden uitgevoerd. Deze is in oktober 2003 afgerond. De bevindingen, conclusies en aanbevelingen zijn neergelegd in het rapport “ Nieuwe wegen, gelijke kansen, eerste interim-evaluatie van het EQUAL- Initiatief (oktober 2003)”

De evaluatie dient uiteindelijk antwoord te geven op de vraag of de opzet van het EQUAL-programma inderdaad tot overdraagbare ‘best practices’ leidt; hebben de projecten daadwerkelijk een meerwaarde ten opzichte van bestaand beleid en worden juist die projecten gemainstreamd. Dit antwoord is pas op termijn te geven. De belangrijkste doelstellingen bij deze eerste tussenstand waren:

- de ervaringen opgedaan in de 1<sup>e</sup> tranche te inventariseren en te analyseren en te bezien in hoeverre zij aanleiding geven tot aanpassing van het Programmadocument en tot bijstelling van de uitvoering van het selectieproces in de 2<sup>e</sup> tranche
- nagaan in hoeverre de spelregels van het EQUAL-programma (ontwikkelingspartnerschap, empowerment, innovativiteit, transnationaliteit en disseminatie/mainstreaming) bijdragen aan de realisatie van de programmadoelstelling.

Bij dit laatste punt wordt in het rapport met name ingegaan op de wijze waarop *de projecten* uitvoering geven aan het programma. Hoewel op zich van belang, speelt dit in het kader van de bijstelling van het Programmadocument niet direct een rol. Daarom wordt hier alleen het resultaat van de eerste onderzoeksvraag besproken. Wel zijn de bevindingen aanleiding geweest om nog eens kritisch naar de beschrijving van de verschillende begrippen te kijken en, waar mogelijk, in de beschrijving te verduidelijken hoe zij moeten bijdragen aan een vergroting van de effectiviteit (zie paragrafen 2.4.1. t/m 2.4.5.).

De belangrijkste conclusies uit het rapport zijn:

#### *Benutting van de programmagelden*

De verdeling van het budget over de diverse thema's strookt niet met de belangstelling. De thema's A, E en I zijn overtekend terwijl voor de thema's B, F en G de inschrijving achter bleef. Dit heeft ertoe geleid dat projecten in pijler I en III moesten worden afgewezen wegens budgetuitputting. Het onderzoeksbureau pleit voor een flexibeler systeem waarbij geschoven kan worden tussen pijlers, zodat tekorten in de ene pijler kunnen worden gecompenseerd met het overschot in de andere. Omdat de Europese Commissie dit niet toestaat, is een voorstel voor herverdeling van het budget gedaan (zie paragraaf 5.2.1.).

### *Innovativiteit*

De meerwaarde van EQUAL is dat dit programma subsidiemogelijkheden biedt aan innovatieve projecten. Maar het begrip innovatief is moeilijk te operationaliseren. Vanuit de Europese Commissie is wel een rubricering van de verschillende vormen van innovatie gegeven (niet meer in de herziene Richtlijn COM (2003) 840) maar over hoe dit te herkennen zegt de Commissie niets. Dit wordt aan de lidstaten overgelaten. Voor de beoordeling van het innovativiteitsgehalte zijn deskundigen ingeschakeld, bestaande uit beleidsmedewerkers van zowel binnen als buiten SZW. De deskundigen hadden moeite om hun taak tot een goed einde te brengen vanwege een tweetal redenen. Allereerst was er de hoge tijdsdruk. Voorts was het begrip innovativiteit moeilijk grijpbaar omdat ook tamelijk marginale vernieuwingen subsidiabel zijn. Dit vereist een dusdanige gedetailleerde kennis dat het nauwelijks reëel is ervan uit te gaan dat één persoon daarover kan beschikken.

Door bij de beschrijving van het begrip innovativiteit meer aandacht te besteden aan wat er wél onder valt in plaats van niet, en door een aantal concrete voorbeelden te noemen is getracht te komen tot een betere operationalisering van deze vereiste (zie paragraaf 2.4.1).

Voorts zal voor de beoordeling van de vraag of een project voldoet aan de voorwaarde dat het vernieuwend moet zijn, de inbreng van externe deskundigen worden versterkt door inschakeling van de Nationaal Thematische Netwerken (NTN's) die in het kader van de mainstreaming zijn opgericht. De achterliggende gedachte is dat zij, gegeven hun expertise in het benoemen van 'good practices' een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan het selecteren van 'promising practices' (zie paragraaf 4.2.).

### *Selectiemethode*

Insteek was een selectie te maken op basis van kwaliteit. In verband daarmee werd aan de kernpunten van EQUAL (innovatief gehalte, ontwikkelingspartnerschap/empowerment, transnationale samenwerking, disseminatie, enz.) een puntenstelsel gekoppeld.

In de pijlers waar sprake was van overtekening werden de projecten bovendien nog onderling vergeleken om zo de meest belovende eruit te lichten (prioritering). Bij de beoordeling is het systeem van absolute hiërarchie toegepast. De projecten werden gerangschikt naar het eerste kernpunt en bij gelijke score op het tweede, derde enz. Dit leidde ertoe dat slechts twee, hooguit drie kernpunten de keuze bepaalden terwijl de andere criteria vrijwel geen invloed hebben gehad op de uiteindelijke toewijzing of afwijzing.

Daarnaast is geconstateerd dat er minder strenge kwaliteitseisen werden gesteld aan projecten in pijlers waarvoor de belangstelling achterbleef.

Om de noodzaak tot prioritering te beperken worden de volgende maatregelen getroffen:

- door herverdeling van het budget over de diverse pijlers wordt binnen de pijlers een grotere opnamecapaciteit gecreëerd (zie paragraaf 5.2.1.)
- bij de toelating tot de voorbereidingsfase zal een zekere overcommitting van het beschikbare budget worden geaccepteerd, omdat de ervaring heeft geleerd dat in de fase daarna nog een aantal aanvragers afvalt en de realisatie over het algemeen ook achterblijft bij de begrote kosten (zie paragraaf 4.2.)
- bij overtekening voor een bepaalde pijler zal opnieuw de methode van onderlinge vergelijking worden gehanteerd. Wel zal een meer evenwichtige selectieprocedure worden opgezet. Daarbij wordt uitgegaan van een gewogen gemiddelde van de belangrijkste elementen, resulterend in één eindscore waardoor alle criteria voldoende aan bod kunnen komen.

Voor wat de kwaliteitseisen betreft, op alle relevante criteria zullen minimumscores worden gehanteerd.

#### *Voorlichting, publiciteit en ondersteuning OP's*

Het Agentschap SZW heeft op goede wijze invulling gegeven aan publiciteit en voorlichting. Op het terrein van persoonlijke informatieverstrekking en ondersteuning leven bij de aanvragers nog wel wensen. Veel projecten blijken moeite te hebben met het vertalen van hun idee naar een project dat voldoet aan de voorwaarden die voor het EQUAL programma gelden. Er is behoefte aan tamelijk verregaande procesondersteuning.

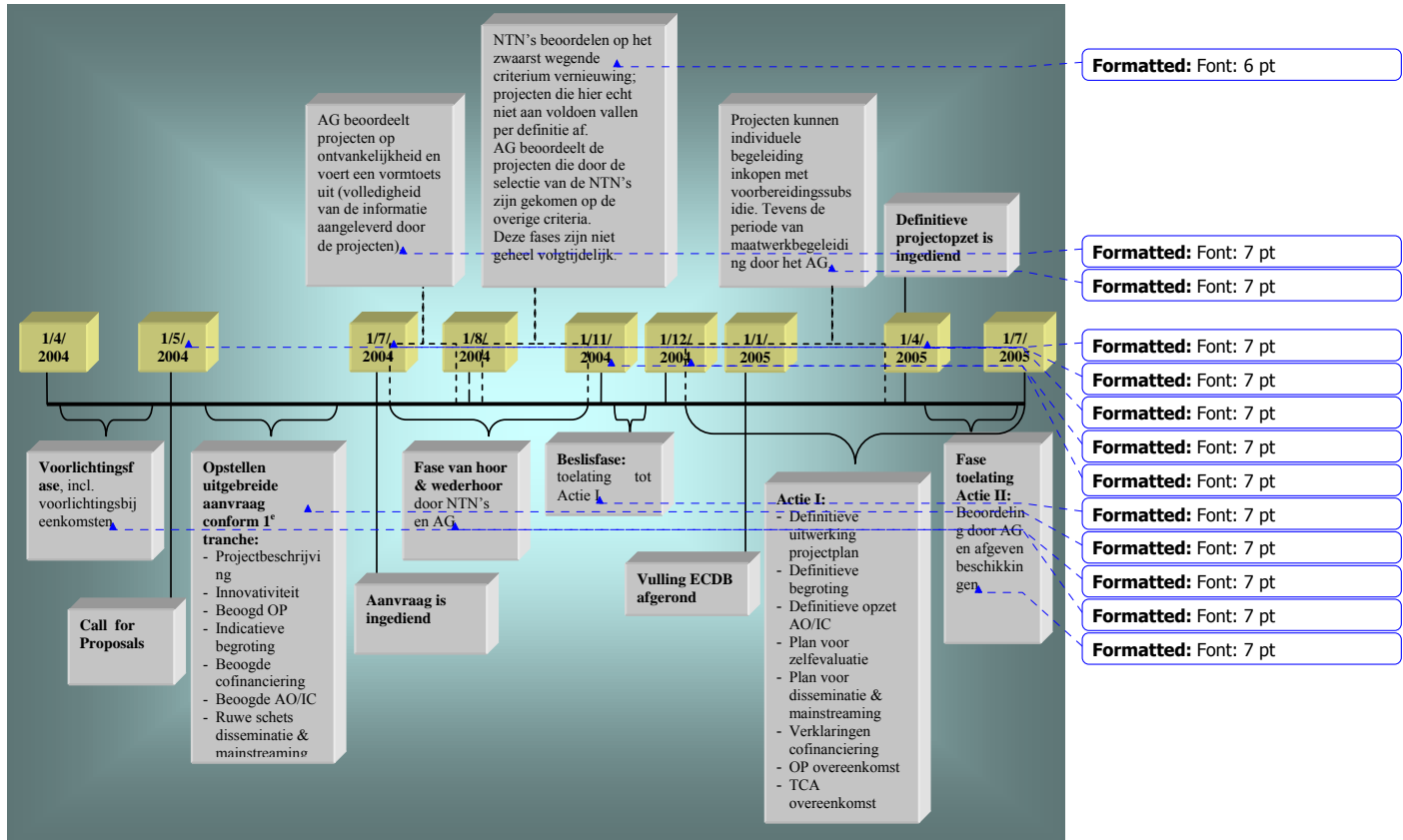
Naar aanleiding hiervan is besloten al tijdens de voorlichtingsfase aandacht te besteden aan uitvoeringsaspecten. Bovendien zal, waar nodig, in een vroeg stadium van het selectieproces gestart worden met het doen uitgaan van verzoeken om toelichting waardoor gerichte bijsturing mogelijk is. Omwille van de effectiviteit zullen daarbij strikte termijnen worden gehanteerd. Ten slotte zal de ondersteunende rol van het Agentschap SZW tijdens actie I worden geïntensiveerd door het bieden van maatwerkbegeleiding bij de afronding van de voorbereidingen (zie paragraaf 4.2).

#### *Tijdpad van de eerste tranche*

De selectie heeft onder hoge tijdsdruk plaatsgevonden. De 'Call for Proposals' viel in de vakantieperiode. Vervolgens waren slechts drie maanden beschikbaar voor beoordeling en besluitvorming van 243 aanvragen. Maar ook de beoordeling van de vervolgaanvragen liep anders dan verwacht. Ondanks de relatief lange periode voor actie I, kwamen ook nu weer de vervolgaanvragen pas op het allerlaatste moment binnen en waren ze verre van volledig. Daardoor moest er nog veel "reparatie" worden verricht en uitgebreide individuele ondersteuning worden verleend. Dit zorgde voor een aanzienlijke vertraging.

Om bovenstaande problemen het hoofd te bieden zijn de verschillende fasen in het selectieproces op een gunstiger tijdstip in het kalenderjaar gelokaliseerd. Daarnaast is de lengte van het selectieproces bijgesteld van 3 maanden naar 5 maanden. Ten slotte wordt de maatwerk-begeleiding direct aan het begin van actie I gestart in plaats van na afloop daarvan (zie paragraaf 4.2)

## 4.2. Inrichting selectieprocedure



*Call for proposals: 1-5-2004 tot 1-7-2004 (2 maanden)*

In deze fase gaat het erom te bezien of een project past binnen het EQUAL programma en om een beeld te krijgen over de uitvoering van het idee en daarmee een indicatie van de kans van slagen. Er wordt een uitgebreide aanvraag ingediend, vergelijkbaar met de initiële aanvraag uit de 1<sup>e</sup> tranche

Onderwerpen:

- Beschrijving van de aard en activiteiten van het project (aansluiting op het thema, de strategie en mechanismen voor een gender mainstreaming-aanpak, probleemanalyse, formulering oplossingsrichting met inachtneming van de EQUAL-uitgangspunten)
- Innovativiteit (wat is vernieuwend aan de benadering, welk structureel knelpunt uit het bestaande beleid wordt daarmee opgelost en leidt tot een substantiële verbetering; Verwacht wordt een diagnose en evaluatie van de aan te pakken specifieke problemen in verband met uitsluiting van de arbeidsmarkt, discriminatie en ongelijkheid)
- Een beschrijving van de beoogde administratieve organisatie voor de uitvoering van het project, inclusief de interne en externe controle.
- Beoogd ontwikkelingspartnerschap, waarbij wordt ingegaan op de aard van de samenwerkingsrelatie en de keuze van de partners (invulling van het begrip empowerment). Daarbij worden de belangen en de verwachtingen van de mensen, groepen



of organisaties die de te ontwikkelen en te beproeven oplossing kunnen beïnvloeden of daardoor beïnvloed kunnen worden geïdentificeerd en een beschrijving gegeven van de beoogde rol van de relevante belanghebbenden in de werkzaamheden van het ontwikkelingspartnerschap. Bovendien wordt per partner een verklaring overgelegd waaruit de intentie tot toetreding tot het ontwikkelingspartnerschap blijkt.

- Een indicatieve begroting, waarin voorbereidingskosten duidelijk worden onderscheiden van projectkosten.
- Beoogde cofinanciering (een overzicht van alle partijen die aan de financiering bijdragen, de betreffende bedragen en de elementaire voorwaarden waarvan de verkrijging van deze financiering afhankelijk is)
- Een beschrijving op hoofdlijnen van de activiteiten in het kader van disseminatie en mainstreaming.
- De verwachtingen op het gebied van de transnationale samenwerking

Begeleiding wordt geboden door het Agentschap SZW via voorlichtingsbijeenkomsten in de periode voorafgaand aan de 'Call for Proposals'. Doel hiervan is ondersteuning te bieden bij het opstellen van de aanvraag. Er zal aandacht zijn voor zowel beleidsthematische als uitvoeringsgerichte vraagstukken.

*Selectieproces voorbereidingssubsidie: 1-7-2004 tot 1-12-2004 (5 maanden); valt uiteen in een (a) fase van hoor & wederhoor en een (b) beslisfase.*

*Ad (a): Fase van hoor & wederhoor 1-7-2004 tot 1-11-2004 (4 maanden)*

Het selectieproces start met de vormtoets door het Agentschap SZW. Uiterlijk 1-8-2004 starten de NTN's met de beoordeling van het aspect vernieuwing. Projecten die echt niet voldoen aan dit criterium vallen per definitie af. Daar waar behoefte is aan nadere toelichting wordt hiervoor éénmalig een gelegenheid geboden.

Het Agentschap SZW bestudeert intussen de informatie inzake inhoud, ontwikkelingspartnerschap, het werkplan, de raambegroting, beoogde cofinanciering, profielschets TCA en een ruwe schets voor disseminatie en mainstreaming en voert gelijktijdig de procedure van hoor & wederhoor over bovengenoemde onderwerpen. Er zullen strikte termijnen worden gehanteerd.

*Ad (b): Beslisfase 1-11-2004 tot 1-12-2004 (1 maand)*

Alle onderdelen van de aanvraag worden beoordeeld door het Agentschap SZW met uitzondering van het aspect innovativiteit. Over dit laatste geeft het NTN een advies. Dit advies wordt door het Agentschap SZW overgenomen en speelt een belangrijke rol bij de eindbeoordeling voor toelating tot actie I.

Indien het budget is overtekend zal ook nog een onderlinge weging moeten plaatsvinden (door het Agentschap SZW). Afwijzing op grond van budgetuitputting is (alleen in dit stadium) mogelijk. Om het aantal afwijzingen op deze grond te beperken zal overcommitting plaatsvinden tot maximaal 120% van het budget voor de jaren 2004-2006.

Positieve beoordeling leidt tot toelating tot Actie I (voorbereidingsfase).

Inhoud beschikking: er wordt subsidie verleend om het projectplan verder uit te werken en de samenwerkingsverbanden te formaliseren. Financiering op basis van (50%) van de werkelijke voorbereidingskosten tot een maximum van 5 % van het aangevraagde projectsubsidiebedrag. Vulling ECDB met serieuze kandidaten.

Actie I: 1-12-2004 tot 1-4-2005 (4 maanden)

In deze periode moet de voorbereiding definitief worden afgerond. Daarbij gaat het onder meer om de volgende elementen:

- Definitieve uitwerking van de activiteiten van het projectplan, inclusief planning, waarin zijn verwerkt de aannames, risico's en flexibiliteitsvereisten.
- Gedetailleerde begroting van de uitvoeringsfase en financieringsplan.
- Een definitieve uitwerking van de administratieve organisatie voor de uitvoering van het project, inclusief de interne en externe controle.
- Een beschrijving van de wijze waarop de zelfevaluatie zal worden uitgevoerd.
- Definitief plan voor disseminatie en mainstreaming (communicatieplan).
- Verklaring(en) cofinanciering: alle partijen die aan de financiering van het project zullen gaan bijdragen, dienen dit in een schriftelijke overeenkomst, dan wel schriftelijke toezegging, waarin bedrag en voorwaarden zijn genoemd, vast te leggen.
- Formalisering samenwerking ontwikkelingspartnerschap door middel van een overeenkomst. Het ontwikkelingspartnerschap moet over het vermogen beschikken om de verschillende actoren te mobiliseren en hen in staat te stellen effectief rond hun gemeenschappelijke strategie samen te werken. Daarom moeten in de samenwerkingsovereenkomst de volgende zaken zijn geregeld: de samenstelling van het OP, de doelstellingen van de samenwerking en de verwachte toegevoegde waarde van iedere partner, de aard van de activiteiten van het OP, de samenwerking tav de mainstream-activiteiten op nationaal niveau, de taken en verantwoordelijkheden van de partners van het OP en van de transnationale partners voor de uitvoering, de collectieve besluitvormingsmodaliteiten, de beheersmodaliteiten en de mechanismen voor de beoordeling van de samenwerkingsactiviteiten.  
Het ontwikkelingschap draagt bij aan het vermogen en de bereidheid om van anderen te leren en om actief samen te werken bij de uitvoering van activiteiten in verband met netwerking, verspreiding en mainstreaming op zowel nationaal als Europees niveau. Daarom draagt het ontwikkelingspartnerschap er zorg voor dat alle relevante actoren, zoals overheidsinstanties, de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, NGO's, het bedrijfsleven (met name kleine en middelgrote bedrijven) en de sociale partners te allen tijde bij het partnerschap kunnen worden betrokken.
- Formalisering samenwerking transnationale partners door middel van een overeenkomst, waarin ook de samenwerking tav de mainstream-activiteiten op Europees niveau wordt vastgelegd.

Projecten kunnen zelf (externe) ondersteuning inkopen met de hen toegekende voorbereidingssubsidie. Daarnaast worden projecten gedurende deze periode in de gelegenheid gesteld een persoonlijke afspraak te maken met het Agentschap SZW zodat maatwerkbegeleiding kan worden geboden, waardoor er uiterlijk op 31-3-2005 een voldragen voorstel wordt ingediend. Gelet op deze procedure zal er na indiening van het voorstel aan de projecten eenmalig en beperkt de gelegenheid worden geboden om ontbrekende informatie te verstrekken; op grond van de op 1-5-2005 beschikbare informatie wordt beslist.

*Selectieproces toelating tot actie II: 1-4-2005 tot 1-7-2005 (3 maanden)*

De beoordeling van bovengenoemde aspecten geschiedt door het Agentschap SZW. Op 1-7-2005 heeft elke aanvrager een beschikking. Soms (lees: bij wijze van uitzondering) zal hierin nog een voorwaarde zijn geformuleerd omdat nog een formaliteit moet worden vervuld. Daaraan moet op 25-7-2005 zijn voldaan zodat uiterlijk 30-7-2005 het hele proces is afgerond. Uitloop is niet mogelijk gezien het feit dat ieder project recht heeft op een looptijd van 2,5 jaar.

Eventuele voorbereidingskosten die door de projecten nog tot 1-7-2005 worden gemaakt, vallen binnen actie I

Afwijzingsgrond kan in dit stadium alleen nog maar zijn het niet voldoen aan bovengenoemde voorwaarden, die alle door het Agentschap SZW worden beoordeeld.

Inhoud beschikking indien het project is goedgekeurd: Er wordt subsidie verleend om het projectplan uit te voeren (actie II en actie III).

*Actie II (1-7-2005 tot en met 31-12-2007): uitvoering van het project*

Tijdens Actie 2 wordt de uitvoering van het werkprogramma gevolgd. Dit gebeurt aan de hand van de halfjaarlijkse monitorbezoeken (door het Agentschap SZW) en de jaarrapportages (door de projecten) die een neerslag vormen van de verplichte zelfevaluatie (zie par. 7.1).

### **4.3. Subsidieregeling ESF-EQUAL**

In de Subsidieregeling ESF-EQUAL zullen o.a. de volgende onderwerpen worden geregeld:

1. voor welke initiatieven EQUAL-subsidie kan worden verleend (de thema's uit hoofdstuk 3 van het EQUAL-programma);
2. de aanmeldingstijdvakken;
3. welke gegevens het verzoek om subsidieverlening in ieder geval moeten omvatten,
4. de afwijzingsgronden
5. 50% cofinancierings eis;
6. wat onder EQUAL als subsidiabele (en niet-subsidiabele) kosten kan worden aangemerkt;
7. de administratievoorschriften;
8. de publicatievoorwaarden die de Europese Commissie stelt;
9. voortgangsrapportage, monitoring en evaluatie;
10. betalingen, waaronder voorschotten;
11. toezicht en controle-eisen.

## 5. Financieel plan

### 5.1. De totale EQUAL bijdrage

De Nederlandse EQUAL bijdrage is in 2000 vastgesteld op 208.400.000 euro (prijsniveau 2000). Overeenkomstig artikel 7 (&) van Verordening (EG) nr. 1260/1999 is op de ESF bijdrage voor EQUAL tot en met 2003 een indexcijfer van 2% per jaar toegepast en, op basis van het prijsniveau 2003, een beslissing genomen over de indexering voor de jaren 2004 tot 2006. De Commissie heeft de Nederlandse EQUAL bijdrage na toepassing van de indexering en na verrekening van de decommitting over 2001, inmiddels vastgesteld op 209.151.718 euro. De bedragen die in dit hoofdstuk gehanteerd worden zijn in lopende prijzen. Het extra bedrag dat in verband met de indexering aan het budget is toegevoegd is gelijkelijk verdeeld over de jaren 2004-2006.

Tabel 5.1: Totale EQUAL bijdrage per jaar (in miljoen euro)

	Totaal	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>EQUAL</b>	209,151.718	28,971.530	35,160.000	35,160.000	35,845.741	36,641.694	37,372.753

### 5.2. Het financiële plan

#### 5.2.1. Verdeling van het budget over de prioriteiten

In het financiële plan wordt de totale EQUAL-bijdrage verdeeld over de verschillende prioriteiten en thema's van het EQUAL-programma. Voor elk van de thema's wordt de maximumbijdrage van het EQUAL-programma vastgesteld (art. 28, 1).

De uitsplitsing van de pijlers naar de thema's is aangegeven in tabel 5.2. De eerste kolom geeft de percentages zoals vastgesteld bij de start van het programma. Deze waren richtinggevend voor de 1<sup>e</sup> tranche. Naar aanleiding van de mid-term evaluatie, waaruit bleek dat de verdeling niet spoorde met de vraag, zijn deze percentages bijgesteld (tweede kolom). Zij vormen het uitgangspunt bij de 2<sup>e</sup> tranche. De laatste kolom geeft ten slotte het uiteindelijke percentage over de hele programmaperiode.

Tabel 5.2: Onderverdeling van prioriteiten in thema's

	% van totaal: oude programma	% van totaal: nieuwe programma	% van totaal: gemiddelde over hele programmaperiode na toepassing decommitting 2001
<b>Prioriteit 1: Verbeteren inzetbaarheid</b>	<b>32,2</b>	<b>34,9</b>	<b>34,07</b>
Thema A: Verbeteren (her-)jintredemogelijkheden	30,2	32,9	32,04
Thema B: Bestrijding discriminatie	2,0	2,0	2,03
<b>Prioriteit 2: Bevorderen ondernemerschap</b>	<b>15,3</b>	<b>14,0</b>	<b>14,83</b>
Thema C: Ondersteuning start eigen bedrijf	11,0	11,0	11,15
Thema D: Versterking sociale economie	4,3	3,0	3,68
<b>Prioriteit 3: Aanpassingsvermogen</b>	<b>21,0</b>	<b>22,3</b>	<b>21,98</b>
Thema E: Bevorderen combinatie werken/leren	13,3	14,6	14,17
Thema F: Informatie- en communicatietechnologie	7,7	7,7	7,81
<b>Prioriteit 4: Gelijke kansen voor vrouwen en mannen</b>	<b>20,7</b>	<b>20,7</b>	<b>19,59</b>
Thema G: Combinatie arbeid en zorg	15,9	15,9	14,72
Thema H: Verkleinen genderkloof	4,8	4,8	4,87

<b>Prioriteit 5: Asielzoekers</b>	<b>5,7</b>	<b>3,0</b>	<b>4,36</b>
<b>Prioriteit 6: Technische bijstand</b>	<b>5,1</b>	<b>5,1</b>	<b>5,17</b>
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Uit de mid-term evaluatie 2003 over de eerste tranche van het EQUAL-programma (2001 t/m 2003) is gebleken dat er behoefte was aan een groter budget in de thema's A (verbeteren (her) intredemogelijkheden) en E (bevorderen combinatie werken/leren) dan volgens het financiële plan voor de eerste EQUAL-tranche was toebedeeld aan deze 2 thema's.

In de thema's A en E bedroeg de subsidievraag respectievelijk € 112.451 en € 57.997 terwijl voor deze thema's respectievelijk € 30.872 en € 13.597 beschikbaar was. Dat heeft ertoe geleid dat in het financieringsplan voor de tweede tranche (2004 t/m 2006) de verdeling van het budget over de thema's is aangepast.

De voorgestelde verhogingen bij de thema's A (2,7%) en E (1,3%) komen respectievelijk uit de budgetten van de thema's I en D.

### 5.2.2. Financieringsplan

Uit de twee in artikel 29 lid 2 EG verordening 1260/1999 genoemde manieren kiest Nederland er voor om de EQUAL bijdrage te berekenen in verhouding tot de totale in aanmerking komende kosten.

De bijdrage van EQUAL is onderhevig aan de volgende maxima (art. 29, 3):

- in verhouding tot de totale subsidiabele kosten kan de EQUAL-bijdrage maximaal 50% bedragen
- in verhouding tot de totale subsidiabele uitgaven van de overheid of daaraan gelijkgestelde uitgaven moet de EQUAL-bijdrage ten minste 25% bedragen.

**Tabel 5.3: Financieel plan van EQUAL (in miljoen euro inclusief de indexering tot en met 2006)**

<b>EQUAL Totale programma 2000-2006</b>	<b>%</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>Totaal</b>
<b>Pr 1 Verbeteren inzetbaarheid</b>								
Totale kosten	100	20,543.661	22,643.107	22,643.107	25,020.327	25,575.902	26,086.182	142,512.287
EQUAL bijdrage	50	<b>10,271.831</b>	<b>11,321.554</b>	<b>11,321.554</b>	<b>12,510.164</b>	<b>12,787.951</b>	<b>13,043.091</b>	<b>71,256.144</b>
Nationale publieke bijdrage	42,5	8,731.018	9,623.279	9,623.279	10,633.639	10,869.759	11,086.627	60,567.600
Nationaal private bijdrage	7,5	1,540.813	1,698.275	1,698.275	1,876.525	1,918.193	1,956.464	10,688.544
<b>Pr 2 Ondernemerschap bevorderen</b>								
Totale kosten	100	9,761.339	10,758.893	10,758.893	10,036.807	10,259.674	10,464.371	62,039.976
EQUAL bijdrage	50	<b>4,880.669</b>	<b>5,379.446</b>	<b>5,379.446</b>	<b>5,018.404</b>	<b>5,129.837</b>	<b>5,232.185</b>	<b>31,019.988</b>
Nationale publieke bijdrage	42,5	4,148.531	4,572.487	4,572.487	4,265.643	4,360.362	4,447.358	26,366.867
Nationaal private bijdrage	7,5	0,732.139	0,806.959	0,806.959	0,752.761	0,769.476	0,784.828	4,653.121
<b>Pr 3 Aanpassingsvermogen</b>								
Totale kosten	100	13,398.000	14,767.200	14,767.200	15,987.200	16,342.196	16,668.248	91,930.044
EQUAL bijdrage	50	<b>6,699.000</b>	<b>7,383.600</b>	<b>7,383.600</b>	<b>7,993.600</b>	<b>8,171.098</b>	<b>8,334.124</b>	<b>45,965.022</b>
Nationale publieke bijdrage	45	6,029.161	6,645.307	6,645.307	7,194.240	7,353.988	7,500.712	41,368.716
Nationaal private bijdrage	5	0,669.839	0,738.293	0,738.293	0,799.360	0,817.110	0,833.412	4,596.306
<b>Pr 4 Gelijke kansen voor vrouwen en mannen</b>								
Totale kosten	100	7,349.721	14,556.307	14,556.307	14,840.137	15,169.661	15,472.320	81,944.453
EQUAL bijdrage	50	<b>3,674.860</b>	<b>7,278.154</b>	<b>7,278.154</b>	<b>7,420.068</b>	<b>7,584.831</b>	<b>7,736.160</b>	<b>40,972.227</b>
Nationale publieke bijdrage	47,5	3,491.117	6,914.238	6,914.238	7,049.065	7,205.589	7,349.352	38,923.598
Nationaal private bijdrage	2,5	0,183.743	0,363.916	0,363.916	0,371.003	0,379.242	0,386.808	2,048.628

<b>Pr 5</b>	<b>Asielzoekers</b>								
	Totale kosten	100	3,636.661	4,008.307	4,008.307	2,150.744	2,198.502	2,242.365	18,244.887
	EQUAL bijdrage	50	<b>1,818.331</b>	<b>2,004.154</b>	<b>2,004.154</b>	<b>1,075.372</b>	<b>1,099.251</b>	<b>1,121.183</b>	<b>9,122.444</b>
	Nationale publieke bijdrage	47,5	1,727.406	1,903.938	1,903.938	1,021.604	1,044.288	1,065.123	8,666.297
	Nationaal private bijdrage	2,5	0,090.924	0,100.216	0,100.216	0,053.768	0,054.963	0,056.059	0,456.147
<b>Pr 6</b>	<b>Technische bijstand</b>								
	Totale kosten	100	3,253.831	3,586.354	3,586.354	3,656.266	3,737.453	3,812.021	21,632.277
	EQUAL bijdrage	50	<b>1,626.839</b>	<b>1,793.093</b>	<b>1,793.093</b>	<b>1,828.133</b>	<b>1,868.726</b>	<b>1,906.010</b>	<b>10,815.893</b>
	Nationale publieke bijdrage	50	1,626.839	1,793.093	1,793.093	1,828.133	1,868.726	1,906.010	10,815.893
	Nationaal private bijdrage	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale kosten programma</b>									
	Totale kosten	100	57,943.212	70,320.000	70,320.000	71,691.482	73,283.388	74,745.506	418,303.972
	EQUAL bijdrage	50	<b>28,971.530</b>	<b>35,160.000</b>	<b>35,160.000</b>	<b>35,845.741</b>	<b>36,641.694</b>	<b>37,372.753</b>	<b>209,151.718</b>
	Nationale publieke bijdrage	44,7	25,754.072	31,452.341	31,452.341	31,992.324	32,702.712	33,355.182	186,708.972
	Nationaal private bijdrage	5,33	3,217.458	3,707.659	3,707.659	3,853.417	3,938.982	4,017.571	22,442.746

Bij dit financieringsplan is uitgegaan van de volgende principes:

- een EQUAL bijdrage van 50% cofinanciering;
- nationale cofinanciering van publieke en/of private middelen (indicatief)

### 5.2.3. Inzet programmageld

Voor uitsplitsing naar Actie 1, 2, 3 en 4 streeft Nederland naar de volgende indelingspercentages:

- Actie 1: 5%
- Actie 2: 80%
- Actie 3: 10%
- Actie 4: 5% voor de technische bijstand; in tabel 5.4 is een globale indicatie gegeven voor de onderverdeling van de technische bijstand.

**Tabel 5.4: Onderverdeling van de technische bijstand**

	<b>Categorie</b>	<b>Regelgeving</b>	<b>Soort activiteiten</b>	
<b>A</b>	Ondersteuningsacties voor EQUAL	Eligibility Rule No. 11.2; EQUAL-richtlijnen par. 46	Ondersteuning in thematische netwerken, disseminatie van resultaten, advies en ondersteuning over de EQUAL-thema's en de transnationale samenwerking voor de ontwikkelingspartnerschappen	1%
<b>B</b>	Basisadministratie en financiële activiteiten	Eligibility Rule No. 11.2	Kosten voor management, selectiemonitor en controle van het CIP <sup>14</sup> , activiteiten zoals voorbereiding, selectie, taxeren en monitoren controlewerkzaamheden. Dat kunnen ook salarissen van ambtenaren inhouden.	3%
<b>C</b>	Aanvullende activiteiten	Eligibility Rule No. 11.3	Studiedagen, seminars, informatie-activiteiten, evaluatie, installatie van computersystemen voor management, monitoring en evaluatie. Voor deze	1%

<sup>14</sup> CIP = het EQUAL-programma

		activiteiten kunnen geen salarissen van ambtenaren worden betaald.	
--	--	--	--

## 6. Uitvoeringspraktijk

### 6.1. Inleiding

Mede naar aanleiding van het aan het begin van 2000 verschenen Rekenkamer rapport 'Controle en Toezicht op ESF subsidies zijn ten opzichte van de vorige programmaperiode een aantal belangrijke wijzigingen doorgevoerd in de controle- en managementstructuur van het Nederlandse ESF. De politieke verantwoordelijkheid van de Lidstaat voor het EQUAL-programma berust bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De minister heeft het Agentschap SZW aan als beheerautoriteit aangewezen, maar houdt de verantwoordelijkheid van betalingsautoriteit in het eigen ministerie.

De Lidstaat stelt een toezichtscomité (zie 6.2.3) aan om het EQUAL-programma te begeleiden en de effectiviteit en de kwaliteit van de uitvoering te volgen. De controle op beheer en uitvoering gebeurt in eerste instantie door de afdeling Interne Controle van het Agentschap SZW. Het ministerie van SZW (departementale accountantsdienst) voert zelf een zelfstandige tweedelijns controle uit.

### 6.2. Beheer en implementatie van het EQUAL-programma

#### 6.2.1. Beheerautoriteit

##### Algemene bepalingen

De beheerautoriteit beheert het bijstandspakket in de zin van de algemene Verordening 1260/99 (art. 9, n). De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft per 1 april 2001 het Agentschap SZW als beheerautoriteit aangesteld. Het Agentschap SZW is een onderdeel van het Ministerie van SZW en valt als zodanig rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van de Minister.

De beheerautoriteit legt jaarlijks een door het Monitorcomité goedgekeurd uitvoeringsverslag voor aan de Commissie uiterlijk zes maanden na afloop van ieder volledig kalenderjaar (art. 37, 1). Naar aanleiding van dit jaarlijks uitvoeringsverslag komen de Commissie, de Lidstaat en de beheerautoriteit bijeen om de belangrijkste resultaten van dat jaar te bespreken. De Commissie kan opmerkingen formuleren en aanbevelingen doen om de effectiviteit te verbeteren. De Lidstaat rapporteert welk gevolg aan de opmerkingen gegeven is of welke aanpassingen gemaakt zijn (art. 34, 2).

Het Agentschap SZW bestaat uit een Landelijk bureau en een afdeling Operations. Het Landelijk bureau bestaat uit de stafafdelingen Financiën en Algemene Zaken, Interne Controle en Operational Audit, Juridische Aangelegenheden en Beleidsondersteuning, Informatievoorziening en Automatisering en Personeel en Organisatie. De manager van de afdeling Financiën en Algemene Zaken (FAZ) is tevens controller van het Agentschap. De stafafdeling FAZ bestaat uit de teams Financiële administratie, Planning & Control en Bedrijfsbureau. Er zijn dus aparte afdelingen voor het verrichten van de betalingen en voor de interne controle. Ook bestaat er een scheiding tussen de eerstelijns controle van projecten

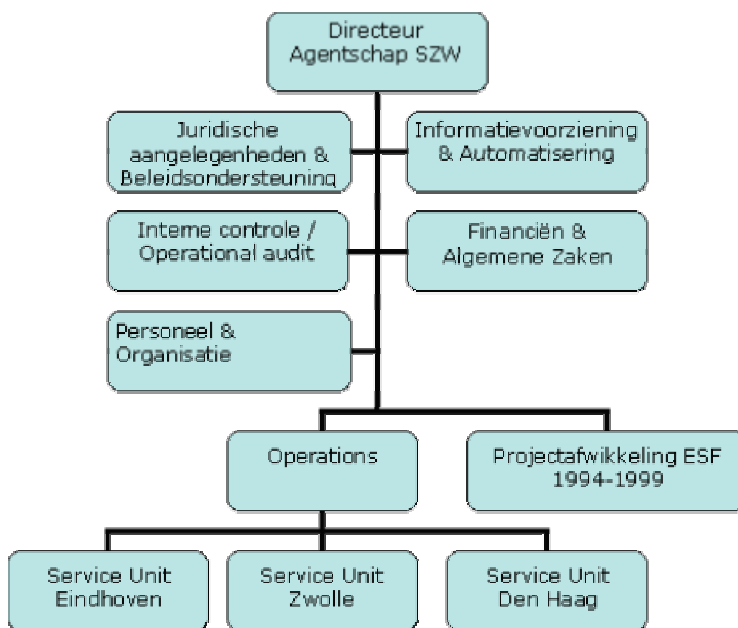


door de afdeling Operations en de tweedelijns controle door de onafhankelijke afdeling Interne Controle.

De afdeling Operations bestaat uit drie Service Units. Een Service Unit bestaat één of meer teams. Aan het hoofd van een team staat een teamleider. Elk team bestaat uit een aantal (senior)consultants en één of meer financieel-administratief medewerkers. Waar nodig zijn de service-eenheden tijdelijk versterkt met extern ingehuurde medewerkers. De (senior)consultants zijn, onder toepassing van het zogenoemde vier-ogen principe, verantwoordelijk voor de genoemde eerstelijns controle. Deze bestaat onder meer uit het onderhouden van contacten met aanvragers, het beoordelen van projectaanvragen, rapportages en einddeclaraties en het bewaken van de voortgang van projecten. In het kader daarvan worden geregeld preventieve en tussentijdse projectbezoeken afgelegd bij aanvragers en uitvoerders van projecten.

De clustering van kennis en informatie in drie Service Units komt de aandacht voor preventie, signalering en correctie van fouten ten goede in vergelijking met de meer gedecentraliseerde situatie in het verleden. Ervaringen met bepaalde partijen in het kader van de uitvoering van ESF projecten worden sneller tussen de betrokkenen uitgewisseld. De beoordeling van aanvragen, kwartaalrapportages en einddeclaraties gebeurt op een uniforme wijze en meer pro-actief.

De communicatie en voorlichting richting aanvragers en uitvoerders over de minimum vereisten voor de ESF-projectadministraties is geïntensiveerd<sup>15</sup>, onder meer doordat bij preventieve projectbezoeken deze vereisten ter plaatse worden toegelicht en door het beschikbaar stellen van een (vernieuwde) Handreiking voor de projectadministratie.



### Taken van de beheerautoriteit

<sup>15</sup> Communicatie en voorlichting valt onder de afdeling Juridische aangelegenheden & beleidsondersteuning.

In de nieuwe planperiode zal de beheerautoriteit in de relatie naar de aanvragende eindbegunstigden de volgende taken vervullen:

1. Het zorgdragen voor voldoende voorlichting aan aanvragende instanties, uitvoerders van projecten en deelnemers aan projecten over het functioneren van het Europees Sociaal Fonds in Nederland, de met inzet van Europese middelen bereikte resultaten en de toepasselijke regelgeving.
2. Het ondersteunen van aanvragende instanties bij het indienen van de aanvragen voor subsidie, en het informeren van aanvragende instanties en uitvoerders van projecten over de vereisten voor een ordelijk administratief en financieel beheer van projecten.
3. Het toetsen van de ingediende aanvragen voor subsidie aan de financiële kaders en aan de in de regelgeving neergelegde vereisten en het afgeven van de beschikkingen waarmee de subsidies beschikbaar worden gesteld.
4. Het beoordelen van de voortgang van de projecten via toetsing van de periodieke rapportages en door bezoeken ter plaatse; het ondersteunen van de aanvragende en uitvoerende instanties bij de implementatie van een juiste uitvoering en het signaleren en corrigeren van mogelijke onregelmatigheden bij de uitvoering.
5. Het toekennen van voorschotten aan de aanvragende instanties op grond van een toetsing van de voortgang van de activiteiten, het definitief vaststellen van de subsidie achteraf op basis van een beoordeling van de einddeclaratie van de aanvragende instantie en het administreren en verrichten van de daarmee samenhangende betalingen.
6. Het behandelen van bezwaarschriften en beroepszaken.

Daarnaast zijn er in de richting van de Europese instanties en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (in het bijzonder de Directie Arbeidsmarktbeleid Bijzondere Groepen), de volgende taken te onderscheiden:

1. Het beheren en onderhouden van een geautomatiseerd informatiesysteem met betrekking tot de ingediende en toegekende aanvragen voor subsidie van de in ESF-verband uitgevoerde projecten en de bij de uitvoering betrokken instanties. Dit systeem dient zowel als basis voor de rapportages die periodiek worden verzorgd voor het Ministerie van SZW en de Europese Commissie als voor de verzameling van gegevens ten behoeve van het monitoren en de evaluaties van de programma's. Tevens worden op basis van de gegevens uit het systeem de declaraties bij de Europese Commissie voorbereid. De beheerautoriteit is tevens verantwoordelijk voor de tijdige aanlevering van de gegevens voor de mid-term evaluatie.
2. De beleidsondersteuning aan SZW op het punt van de uitvoering van de Europese en nationale regelgeving inzake ESF-EQUAL. Het ondersteunen bij periodieke controles van het ministerie van SZW, de Europese Commissie, OLAF alsmede onderzoeken van de Algemene en de Europese Rekenkamer.

### **6.2.2. Betalingsautoriteit**

De betalingsautoriteit is verantwoordelijk voor het opstellen en toezenden van betalingsaanvragen aan en voor het ontvangen van de betalingen van de Commissie (art. 9, o). De Lidstaat, in casu de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, neemt zelf de taak van betalingsautoriteit op zich.

Het ministerie van SZW zal evenwel niet zelf instaan voor het betalingsverkeer met de eindbegunstigden. Hiervoor wordt de beheerautoriteit gemandateerd. In de praktijk worden de middelen dus beheerd en verdeeld door het Agentschap SZW.

Meteen nadat het Communautair Initiatief Programma (CIP) EQUAL door beide partijen is ondertekend maakt de Commissie het eerste voorschot over aan de betalingsautoriteit (art. 32, 2). Verdere betalingen door de Commissie gebeuren aan de hand van tussentijdse declaraties op basis van werkelijke kosten die door de betalingsautoriteit zijn gecertificeerd (art. 32, 3).

### **6.2.3. Comité van toezicht: het Beleidscomité EQUAL**

Het voorgeschreven toezichtscomité (art 35) is ingesteld voor de beleidsmatige aansturing van het EQUAL-programma en ziet tevens toe op de doeltreffendheid en de kwaliteit van de uitvoering. Nederland heeft ervoor geopteerd dit comité het “Beleidscomité EQUAL” te noemen. Het comité staat onder voorzitterschap van de directeur Arbeidsmarktbeleid Bijzondere Groepen.

Het Beleidscomité EQUAL wordt geïnformeerd over de procedures en resultaten van de selectie van projecten. Het comité draagt zorg voor complementariteit aan, en een minimum aan overlap met andere communautaire initiatieven en ESF. Zij volgt de uitvoering van het EQUAL-programma via jaarverslagen en evaluatierapporten. Tevens vervult zij een belangrijke rol in Actie 3 (mainstreaming van best practices). Het Beleidscomité vergadert ten minste twee maal per jaar.

Vanwege de betrokkenheid bij de implementatie van de prioriteiten hebben de sociale partners, de VNG en de Ministeries van SZW (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), EZ (Economische Zaken), OC&W (Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen), BZK (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), VWS (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) en Justitie ook zitting in het Beleidscomité. Nederland streeft naar een evenwichtige samenstelling van het comité op basis van gender. De Europese Commissie heeft een adviserende positie in dit comité.

### **6.2.4. De eindbegunstigde**

De mogelijkheid tot het aanvragen van een EQUAL-subsidie staat open voor ontwikkelingspartnerschappen (OP's). Het OP is eindbegunstigde. Eén van de deelnemers van het OP treedt op als aanvrager. De aanvrager is formeel aanspreekpunt en eindverantwoordelijke voor het project.

Voor de eindbegunstigde geldt het principe van ketenaansprakelijkheid. Zij is ook verantwoordelijk voor uitgaven die gedaan worden door onderaannemers, die het project geheel of gedeeltelijk uitvoeren, ongeacht het aantal niveaus van onderaanneming. Onderaanneming die ten opzichte van de meerkosten geen meerwaarde oplevert, zal niet in aanmerking worden genomen als subsidiabele kosten.

Voor de controle op de effectiviteit van de bijstandsverlening van het ESF/EQUAL voert SZW een afzonderlijke en adequate boekhoudkundige codering van alle verrichtingen in het kader van het technische bijstandspakket. Tevens vergewist SZW zich ervan dat de eindbegunstigden aan dezelfde verplichtingen voldoen.

## **6.3. Controle**

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft per 1-4-2001 het Agentschap SZW als beheerautoriteit aangesteld. Het agentschap valt binnen de departementale toezicht- en controle structuur. De (departementale) toezicht- en controleketen wordt gevormd door het

Agentschap, de opdrachtgever, de directie Financieel- Economische Zaken en de departementale Accountantsdienst.

### **6.3.1. Beheer en controle Agentschap**

Het Agentschap heeft een eigen verantwoordelijkheid voor het intern financieel beheer en voor de controle en toezicht op de interne (financiële) bedrijfsvoering en beleidsuitvoering door projectuitvoerders (eerste lijnscontrole). Het Agentschap doet dat binnen de kaders die door het departement en Brussel zijn opgesteld. Het Agentschap heeft een eigen financiële en personele administratie, doet betalingen ten laste van een eigen rekening-courant met de Rijkshoofdboekhouding, en organiseert het eigen controle apparaat. Binnen het Agentschap wordt een duidelijke scheiding aangebracht tussen apparaatsuitgaven en programma-uitgaven.

Het Agentschap ontvangt op declaratiebasis geld van het kerndepartement om de programma-uitgaven aan de projecten te bekostigen. De toewijzing van het geld aan de projecten vindt plaats door de service-eenheid. Het Agentschap is in het kader van haar toezichtactiviteiten verantwoordelijk voor het (laten) uitvoeren van de eerstelijns controle. Deze controles bestaan uit tussentijdse- en eindcontroles van EQUAL-projecten. De controles worden uitgevoerd door of in opdracht van de afdeling IC van het Agentschap.

Gedurende de uitvoering van een project wordt jaarlijks gerapporteerd door de aanvrager over de voortgang van de projectactiviteiten en de financiële stand van zaken. De lijnorganisatie van het Agentschap beoordeelt de projectrapportages.

De afdeling IC van het Agentschap voert tussentijdse (controle) bezoeken bij de projecten uit om het financiële beheer over deze middelen bij de projecten zelf te beoordelen. Het Agentschap kan hierbij ook de departementale accountantsdienst verzoeken tot het uitvoeren van dossier-reviews bij de externe accountants die een verklaring hebben afgegeven bij de einddeclaratie van een project. (opmerking: dit geldt voor controle op einddeclaratie, niet bij tussentijdse controle)

Bij de eindcontrole controleert het Agentschap op basis van risico-analyse, de ingediende eindrapportage en einddeclaratie, inclusief de vereiste accountantsverklaring ,op de naleving van de gestelde voorwaarden. Bij geconstateerde onjuistheden en/of vermoedens van onregelmatigheden, vindt al dan niet na gericht dossieronderzoek en/of controle ter plaatse, correctie plaats.

Daarnaast voert de afdeling Interne Controle van het Agentschap een kwaliteitstoets uit op het intern beheer en de goede werking van de bedrijfsprocessen binnen het Agentschap. Hierbij kunnen steekproefsgewijs de interne dossiers van de service units op de juiste en rechtmatige afhandeling van het project (beschikking op aanvraag, jaarrapportage, eindbeschikking en verrekening voorschot) worden beoordeeld.

### **6.3.2. Beheer en controle Kerndepartement**

De directie Financieel Economische Zaken fungeert als concerncontroller ten behoeve van de departementsleiding van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.. FEZ houdt toezicht op en beoordeelt de verantwoording van zowel de opdrachtgever(s) als de departementsleiding.

Daarnaast oefent de directie FEZ het primaire toezicht uit op de beheersmatige aspecten van het Agentschap (o.a. apparaatskosten, bezettingsresultaat, intern beheersverslag, kwaliteit bedrijfsvoering). Hierbij kan de directie FEZ gebruik maken van de interne controlebevindingen van het agentschap en de controlebevindingen van de departementale Accountantsdienst

De tweedelijnscontroles van de DAD hebben tot doel het vaststellen van de rechtmatigheid van de ontvangsten en uitgaven van het Agentschap (zowel apparaatskosten als programma-uitgaven) en de toereikendheid van het door het Agentschap gevoerde financiële beheer. In dit kader beoordeelt de DAD de opzet en werking van de financiële beheersprocessen van het Agentschap, onder meer door het uitvoeren van steekproeven.

Onderdeel van het financiële beheer van het Agentschap is het toezicht dat het Agentschap zelf uitvoert op de juiste besteding van subsidiegelden door aanvragers en eindbegunstigden. Om de goede werking van dit toezicht te toetsen voert de DAD ook zelfstandig controles uit bij aanvragers en eindbegunstigden en worden reviews uitgevoerd bij accountants die verklaringen geven bij einddeclaraties van projecten. Overigens zal in voorkomende gevallen een beroep kunnen worden gedaan op de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) en de Arbeidsinspectie.

### **6.3.3. Terugvorderingsbeleid en –procedures**

Het terugvorderingsbeleid van het Agentschap SZW is "terugvorderen waar teruggevorderd moet worden, gezien de feitelijke bevindingen op projectniveau". Een dergelijk beleid is ook vereist op grond van de vigerende ESF regelgeving. Een betalingscorrectie kan drie vormen hebben:

1. Het niet uitbetalen van het teveel gevraagde;
2. Het terugvorderen van teveel betaalde voorschotten (bij bevindingen ten tijde van de controle van de eindverantwoording);
3. Het terugvorderen van het teveel betaalde na de subsidievaststelling (bij bevindingen op basis van controles na vaststelling van de subsidie).

In alle gevallen worden de bevindingen (vertaald naar de financiële gevolgen) neergelegd in een beschikking. Deze handeling geschiedt onder verantwoordelijkheid van de manager Operations, namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hetzelfde geldt t.a.v. de inning van teruggevorderde bedragen. In het geautomatiseerde ESF systeem worden de bedragen ingevoerd die uiteindelijk feitelijk aan de ESF projecten zijn uitgekeerd (zoals weergegeven in de definitieve beschikkingen). De doorgevoerde correcties worden verwerkt in de jaarlijkse einddeclaratie die naar de Europese Commissie wordt gestuurd.

Tegen de eerdergenoemde beschikkingen kunnen bezwaarschriftprocedures en eventueel beroepsprocedures worden gevoerd, echter deze vormen geen belemmering voor het starten van de inning van het teveel betaalde. Bezwaar en beroep hebben namelijk geen schorsende werking.

#### **6.3.4. Meldingsprocedure fraude en onregelmatigheden**

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (directie ABG) is verantwoordelijk voor het toezenden van de verplichte meldingen per kwartaal van aangetroffen fraude en onregelmatigheden aan de Europese Commissie. Het Agentschap SZW zorgt voor het opstellen van deze onregelmatigheidsmeldingen en na fiattering door het Ministerie van SZW (directie ABG) zorgt het Agentschap SZW voor de elektronische verzending van de meldingen aan OLAF.

### **7. Monitoring- en evaluatiesystemen**

Binnen het EQUAL-programma moet op drie niveau's worden geëvalueerd (Richtlijnen voor het Communautair Initiatief EQUAL COM(2003)840, paragraaf 12.2 punt 29).

#### **7.1. Het niveau van de ontwikkelingspartnerschappen**

##### **7.1.1. Grondslag van de evaluatieverplichting**

EQUAL is het laboratorium voor de ontwikkeling van nieuwe wegen voor de aanpak van arbeidsmarkt gerelateerde discriminatie. Bij EQUAL staat leren voorop. Om de effectiviteit van de een nieuwe aanpak goed in beeld te brengen en zicht te krijgen op de vraag of de nieuwe aanpak daadwerkelijk de verwachte (betere) resultaten oplevert, is het noodzakelijk dat projecten de gang van zaken voortdurend volgen. Daarom is door de Europese Commissie voorgeschreven dat zowel de overeenkomst van het ontwikkelingspartnerschap als ook de transnationale overeenkomst voorzien in een plan van aanpak voor zelfevaluatie. (Richtlijnen voor het Communautair Initiatief EQUAL COM(2003)840, paragraaf 11.2 punt 7).

##### **7.1.2. Inhoud evaluatie**

Via de jaarlijkse verantwoordingsrapportage wordt het Agentschap van de uitkomst van deze evaluaties op de hoogte gehouden. Zij zal tenminste de in het format gevraagde gegevens moeten opleveren.

#### **7.2. Het niveau van de lidstaat**

##### **7.2.1. Grondslag van de evaluatieverplichting**

De lidstaat is verplicht tweemaal een mid-term evaluatie uit te voeren; in december 2003 en december 2005 (EG Verordening 1260/1999, houdende algemene regels inzake de Structuurfondsen, artikelen 40 t/m 43). Daarnaast dient zij voor de jaren 2002, 2004 en 2006 een interim-verslag op te stellen.

De evaluatie moet worden uitgevoerd door een extern bureau. Het rapport wordt aan het Beleidscomité EQUAL voorgelegd en vervolgens aangeboden aan de Europese Commissie. Het Ministerie van SZW heeft een evaluatiebegeleidingscommissie geïnstalleerd.

In de EQUAL-subsidieregeling wordt opgenomen dat de projecten verplicht zijn om ten behoeve van deze rapportages aan het externe onderzoeksbureau medewerking te verlenen en

gegevens te verstrekken. De medewerking zal met name betrekking hebben op enquêtes die worden gehouden, zowel onder projectuitvoerders als onder deelnemers. Door opname van deze bepaling in de subsidieregeling wordt bewerkstelligd dat uitvoerders niet alleen verplicht maar ook bevoegd zijn persoonsgegevens van de deelnemers beschikbaar te stellen voor dit doel.

In het kader van de Europa-brede monitoring (Guidelines for systems of monitoring and evaluation for EQUAL in the periode 2000-2006, juli 2000) dienen door de lidstaat bij de ontwikkelingspartnerschappen gegevens te worden verzameld ten behoeve van de European Common Data Base. Voor deze gegevens wordt geput uit de informatie die is aangeleverd via het aanvraagformulier, de jaarlijkse verantwoordingsverslagen en de declaraties.

### **7.2.2. Inhoud van de evaluatie**

De mid-term evaluatie van EQUAL moet de experimentele aanpak van het programma weerspiegelen en zal daarom niet alleen betrekking hebben op de klassieke evaluatiedimensies zoals relevantie, doeltreffendheid, doelmatigheid, nut en duurzaamheid (7.2.1) maar zal ook aandacht besteden aan de processen (7.2.2), de ondersteuningsstructuren en de beleidsuitvoeringssystemen (7.2.3).

#### *Relevantie, doeltreffendheid, duurzaamheid*

In de mid-term evaluatie zal aandacht moeten worden besteed aan de resultaten die uiteindelijk worden geboekt. Daarbij gaat het (naast de effecten op het niveau van de deelnemers zoals employability, integratievermogen, aanpassingsvermogen, empowerment, gelijke kansen voor vrouwen en mannen) met name om de structurele effecten van de experimenten: invloed op formele en informele systemen, blijvende samenwerkingsverbanden in partnerschappen, nieuw gecreëerde banen, gedragsverandering, mentaliteitsverandering bij bedrijven, aanpassingen in het reguliere beleid enzovoorts.

In tabel 7.1 is aangegeven welke gegevens/indicatoren in dit verband moeten worden verzameld. De eerste groep bestaat uit de zogenaamde gemeenschappelijke minimum indicatoren die voor alle thema's gelden. Het gaat hier om aantallen deelnemers. De aantallen deelnemers moeten worden opgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sociale status en arbeidsmarktstatus. De tweede groep bestaat uit representatieve resultaat- en impactindicatoren waarmee beoogd wordt een beeld te geven van de kwalitatieve en kwantitatieve invulling van de eerder geformuleerde beleidsvoornemens.

TABEL 7.1

Pijler	Algemene beleidsdoelstelling	Gemeenschappelijk Minimum	Resultaat en Impact
<b>Verbeteren inzetbaarheid</b>	a) Verbetering van de (her)intredemogelijkheden op de arbeidsmarkt voor die personen die moeilijkheden ondervinden bij hun (re) integratie op de arbeidsmarkt, die voor iedereen open zou moeten staan.	Aantal begunstigten per jaar Verdeling over geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sociale status en arbeidsmarktpositie.	1) De daling in het aantal langdurig werklozen en andere groepen 2) Verbeteringen in de uitvoering 3) Verbeteringen in de samenwerking en informatie-uitwisseling 4) Maatschappelijke integratie van achtergestelde groepen
	b) Bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat wat de arbeidsmarkt betreft + andere vormen van discriminatie.	idem	1) Gedragscodes bij gelijke behandeling 2) Mentaliteitsverandering bij werkgevers en werknemers
<b>Bevorderen ondernemerschap</b>	c) Scheppen van mogelijkheden voor iedereen om een bedrijf te starten.	idem	1) Aantal en aard van ondersteuningspunten voor startende bedrijven 2) Aantal opgestarte bedrijven (die langer dan 1 jaar bestaan) 3) De arbeidsmarktstatus van de begunstigde na afloop van het traject.
	d) Versterking van de "sociale economie" (de zogenaamde "derde sector").	idem	1) nieuwe vormen van dienstverlening 2) de arbeidsmarktstatus van de deelnemers
<b>Aanpassingsvermogen</b>	e) Bevordering van een leven lang leren en van integrerende manieren van werken	idem	1) Stijging aantal personen met startkwalificatie 2) Toename inzet EVC-systeem 3) Aantal duale leertrajecten en aantal EVC-trajecten
	f) Versterking van het vermogen van bedrijven en mensen om gebruik te maken van de informatietechnologie en andere nieuwe technologieën.	idem	1) Toename ICT-gebruik onder groepen met achterstand op de arbeidsmarkt 2) Inzet ICT voor betere aansluiting vraag en aanbod doelgroepen 3) Inzet ICT bij scholing van groepen met achterstand
<b>Gelijke kansen voor vrouwen en mannen</b>	g) Verbetering combinatie van werk en gezin, door ontwikkeling van de meest flexibele en effectieve vormen van arbeidsorganisatie en ondersteuningsdiensten.	idem	1) Aantal plaatsen in kinderopvang per deelcategorie 2) Aantal personen dat arbeid en zorg combineert 3) Veranderingen in de rolverdeling tussen mannen en vrouwen
	h) Terugdringing van de genderkloof (man/ vrouw) en steun voor desegregatieprocessen op het gebied van functies.	idem	1) toename aantal vrouwen in mannenberoepen 2) aantal vrouwen dat doorstroomt naar hogere functies
<b>Asielzoekers</b>	1) scholing en activering asielzoekers	idem	1) Aantal asielzoekers dat (scholings/activerings)traject heeft gekregen. 2) Aantal asielzoekers dat betaalde arbeid heeft verricht



### *Processen*

Uiteindelijk moet de mid-term evaluatie antwoord geven op de vraag of de opzet van het EQUAL-programma inderdaad tot overdraagbare best practices leidt; hebben de projecten daadwerkelijk een meerwaarde ten opzichte van bestaand beleid en worden juist die projecten gemainstreamd. Om de kans van slagen van het programma te ondersteunen is een aantal spelregels geformuleerd. Bij de evaluatie wordt onderzocht in hoeverre de uitgangspunten van EQUAL inderdaad hebben bijgedragen tot het realiseren van de doelstelling. Daartoe zal de effectiviteit worden gemeten van:

- *Ontwikkelingspartnerschappen*  
Hoe hebben de partnerschappen bijgedragen aan disseminatie en mainstreaming van nieuwe oplossingen en veranderingen in het beleid van organisaties tegen discriminatie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt?
- *Transnationaliteit*  
Hoe heeft de transnationale samenwerking bijgedragen aan innovatief beleid en betere verspreiding van “best practices”?
- *Innovaties*  
Welke innovaties zijn tot stand gekomen en hoe en worden ze gezien en geaccepteerd als vernieuwingen? Hoe verhouden ze zich ten opzichte van het reguliere beleid?
- *Empowerment/participatie*  
Hoe is empowerment geoperationaliseerd? In hoeverre heeft de betrokkenheid van de belangenorganisaties in de partnerschappen geholpen om de doelen van bestrijding discriminatie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt te bereiken?
- *Thematische benadering*
- Blijken de thema's en doelstellingen zodanig te zijn omschreven dat ze corresponderen met de prioriteiten en knelpunten van de lidstaten? In welke mate zijn de OP's actief op deze gebieden?
- *Disseminatie en mainstreaming*
- Hebben de activiteiten m.b.t. disseminatie en mainstreaming de belangrijkste beleidsmatige actoren bereikt en beïnvloed? Heeft dit geleid tot verbeteringen in het arbeidsmarktbeleid?

### *Ondersteuningsprocessen en beleidsuitvoeringssystemen*

Daarnaast richt het onderzoek zich op de uitvoering van het EQUAL-programma door de beheersautoriteit (voorlichting, selectieproces, ondersteuning van projecten, mainstreamstrategie enz).

## **7.3. Europees niveau**

De evaluatie van de lidstaten, hun jaarlijkse verantwoordingsverslagen en de inhoud van de ECDB, vormen, naast het onderzoek dat de Commissie ook zelf nog laat uitvoeren, de bouwstenen voor de evaluatie op het niveau van de Europese Gemeenschap.

## **8. Voorlichting en publiciteit**

### **8.1. Publicitaire verplichtingen**

De informatie- en publiciteitsverplichtingen van de Lidstaten zijn vastgelegd in verordening EG nr.1159/2000. Deze verordening vormt de basis voor alle publicitaire activiteiten die door het Ministerie van SZW worden ingezet op het EQUAL-programma. In de verordening staat beschreven dat voorlichting en publiciteit tot doel hebben:

1. Informatie te verstrekken aan de potentiële eindbegunstigden, de regionale en plaatselijke autoriteiten en de andere bevoegde overheidsinstanties, de beroepsorganisaties en het bedrijfsleven, de economische en sociale partners, de organisaties voor de bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en de betrokken NGO's over de door EQUAL geboden mogelijkheden worden geïnformeerd.
2. Het publiek te informeren over de rol die de Europese Unie, in samenwerking met de lidstaten speelt in verband met de betrokken bijstandspakketten en de resultaten daarvan.

De kernbegrippen daarbij zijn zichtbaarheid, transparantie en bewustwording.

De grote lijnen van de informatie- en publiciteitsverplichtingen zijn als volgt samen te vatten:

- De landelijke publiciteitsmaatregelen moeten erop gericht zijn om via informatieverstrekking de potentiële begunstigden, andere actoren en het grote publiek meer bewust te maken van EQUAL acties (awareness).
- Voor het EQUAL-programma moet een Communicatieplan worden opgesteld waarin de beoogde strategie wordt uiteengezet, evenals de uitvoeringsmaatregelen, budgetten en evaluatie-indicatoren. Ook de ontwikkelingspartnerschappen (OP's) zijn verplicht om een communicatieplan voor hun project te maken.
- De kernboodschap van EQUAL moet worden overgebracht. Voor EQUAL is dat het via transnationale samenwerking stimuleren van nieuwe benaderingen voor de bestrijding van arbeidsmarktgerelateerde discriminatie en ongelijkheid van welke aard dan ook. In het kader van EQUAL zal tevens passende aandacht worden besteed aan de integratie van asielzoekers in de maatschappij en het beroepsleven.
- Er zullen diverse communicatiemiddelen worden ingezet ten behoeve van de verschillende categorieën van doelpubliek. De Europese Commissie onderscheidt hierin vier categorieën: publicaties, evenementen, internet en media.
- Toezichtcomités moeten een sleutelrol vervullen bij het verzekeren van de kwaliteit en de doeltreffendheid van de ondernomen informatieactiviteiten. Voor het EQUAL-programma is dit het Beleidscomité EQUAL.
- Er worden aan de verschillende publiciteitsinstrumenten gedetailleerde regels opgelegd voor het verbeteren van de zichtbaarheid van EQUAL (visibility).
- De Commissie verstrekt technische ondersteuning en expertise aan de nationale overheden en faciliteert de uitwisseling van know how, met name via networking.
- De Lidstaten zijn verplicht op regelmatige tijdstippen te rapporteren.

### **8.2. Zichtbaarheid van de EQUAL-regeling**

De algemene bepalingen uit de verordening over voorlichting en publiciteit zijn voor de Nederlandse situatie nader uitgewerkt en toegespitst op de beleidsdoelstellingen van het EQUAL-programma.

Het jaarlijks op te stellen communicatieplan geeft een gedetailleerde beschrijving van de optimale mix van activiteiten en middelen die de voorlichting en publiciteit over de EQUAL-regeling ondersteunen. In deze paragraaf wordt op hoofdlijnen de essentie van het zichtbaar maken van EQUAL(projecten) beschreven.

Het geven van bekendheid aan EQUAL-projecten en resultaten valt onder verantwoordelijkheid van het Ministerie van SZW waarbij het Agentschap SZW voor de uitvoering zorgdraagt. Voor de individuele EQUAL-projecten geldt dat de OP's de verplichting op zich hebben genomen om voor voldoende bekendheid van hun project te zorgen.

### **8.3. Doelstellingen**

Er zijn vier doelstellingen die het Ministerie van SZW beoogt te bereiken met voorlichting en publiciteit rondom de EQUAL-regeling.

#### **Doelstelling 1: Openbaarmaking van het EQUAL-programma**

*Doelgroepen: potentiële aanvragers, publieke tribune.*

*Middelen: Staatscourant, persoonlijke communicatie, website, brochures, nieuwsbrief, persberichten.*

De potentiële aanvragers en andere actoren worden, voordat de nieuwe programmaperiode van start gaat, in kennisgesteld van het openstellen van de EQUAL-regeling.

Het Ministerie van SZW laat een 'Call for Proposals' uitgaan, een oproep voor het indienen van voorstellen voor de nieuwe periode. Daarbij wordt gecommuniceerd over inhoud en uitvoering: hoe ziet de opzet van het programma eruit, wat zijn de inhoudelijke criteria, hoe verloopt de aanvraagprocedure en wat zijn de uitvoeringstechnische vereisten. Ook via advertenties in landelijke dagbladen worden het publiek en potentiële aanvragers geïnformeerd over de mogelijkheden van het EQUAL-programma. Daarnaast wordt de regeling gepubliceerd in de Staatscourant, informatiemateriaal wordt samengesteld en er worden voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd. Uiteraard wordt er ook gecommuniceerd via de eigen kanalen en media zoals de websites van het Agentschap SZW en het departement en de nieuwsbrief. Daarnaast zal van de gebruikelijke overlegorganen met onder andere gemeenten, sociale partners, andere ministeries, onderwijsinstellingen etc. gebruik worden gemaakt om het EQUAL-programma te positioneren.

Ook is het van belang om contact te zoeken met de pers ten einde zoveel mogelijk publiciteit over de regeling te verkrijgen. Via persberichten wordt nieuws over de regeling openbaar gemaakt, zoals de start van de tweede tranche van het EQUAL-programma.

In het communicatieplan is beschreven op welke wijze zoveel mogelijk en zo breed mogelijk potentiële aanvragers in de profit en non-profit sector van de openstelling van de EQUAL-regeling op de hoogte worden gesteld.

#### **Doelstelling 2: het geven van toelichting en verduidelijking bij het EQUAL-programma**

*Doelgroepen: (potentiële) aanvragers, OP's, accountants*

*Middelen: persoonlijke communicatie, website, conferenties, brochures, nieuwsbrief, persberichten.*

Het Agentschap SZW treedt op als vraagbaak voor inhoudelijke en uitvoeringstechnische kwesties over EQUAL. Tot de primaire taak behoort het informeren en ondersteunen van de aanvragers. Aanvragers moeten inzicht hebben in de mogelijkheden van EQUAL en weten hoe ze zo goed mogelijk gebruik kunnen maken van de regeling. Duidelijke informatie over

subsidiemogelijkheden en de daarbij behorende verplichtingen is belangrijk. Ook de taakverdeling en verantwoordelijkheden van het Agentschap SZW en de ontwikkelingspartnerschappen worden uitgelegd.

De persoonlijke voorlichting via de consultants van het Agentschap SZW is de belangrijkste vorm van kennisoverdracht. Maar meteen daarna volgt de website waarop alle gepubliceerde documenten en het laatste nieuws over de regeling te vinden zijn. Daarnaast organiseert het Ministerie van SZW met enige regelmaat conferenties, waarbij het geven van toelichting en verduidelijking bij de regeling belangrijk is, vaak gekoppeld aan de uitwerking van een inhoudelijk thema. Ook wordt informatie verspreid over de regeling via de Nieuwsbrief van het Agentschap SZW.

### **Doelstelling 3: vergroten bekendheid ESF-EQUAL**

*Doelgroepen: deelnemers, burgers.*

*Middelen: promotieartikelen, richtlijnen communiceren over ESF, persberichten.*

Deelnemers aan EQUAL-projecten behoren te weten dat zij participeren in een project dat tot stand is gekomen met financiële steun van het Europees Sociaal Fonds. De communicatie hierover aan de deelnemers is de verantwoordelijkheid van de OP's. Het Agentschap SZW ondersteunt hen daarbij door bijvoorbeeld het aanreiken van promotiemiddelen zoals opgenomen in het promotiepakket 'Europese Unie' en het geven van richtlijnen voor communicatie over EQUAL. Tevens verschaft het Agentschap SZW achtergrondinformatie over ESF-EQUAL. Het Agentschap SZW heeft hierin ook een controlerende taak en toetst regelmatig of de aanvragers zich houden aan de publicitaire verplichtingen.

Ook het brede publiek (inwoners van de lidstaat) moet zich bewust worden van de projecten die met hulp van de Europese Commissie zijn opgezet. Ook hierin is een taak voor de OP's weggelegd door op gezette tijden persberichten over projecten te verspreiden. Op landelijk niveau zal het Ministerie van SZW met enige regelmaat persberichten over dit onderwerp uitbrengen.

### **Doelstelling 4: bekendmaking en uitwisseling van ervaringen en resultaten**

*Doelgroepen: aanvragers, uitvoerders, NTN's.*

*Middelen: NTN-bijeenkomsten, mainstreamconferentie, projectenbundel, projectenkrant, persberichten, EQUAL-info (database mainstreaming).*

Behaalde resultaten binnen EQUAL-projecten moeten breed verspreid worden (disseminatie). Daarnaast is het de bedoeling dat innovatieve methodieken als nieuw beleid in het bestaande beleid van verschillende nationale, regionale of lokale organisaties en instanties worden ingebed (mainstreaming). De aandacht ligt bij het uitwisselen van kennis en ervaringen (negatieve en positieve) met andere vertegenwoordigers van EQUAL-projecten en landelijke en gemeentelijke beleidsmakers, sociale partners en/of anderen betrokkenen bij dit beleidsterrein.

Mainstreaming gebeurt vanuit de projecten en wordt ook bevorderd door het Ministerie van SZW en de Nationaal Thematische Netwerken (zie paragraaf 2.4.2), waarbij vooral wordt ingezet op het integreren van succesvolle innovatieve werkwijzen in het reguliere arbeidsmarktbeleid. De OP's dienen bij hun vervolgaanvraag een communicatieplan in, waarin onder andere beschreven wordt op welke manier zij de resultaten gaan verspreiden en hoe mainstreaming binnen hun project tot stand komt. Het Agentschap SZW ondersteunt de OP's in de uitvoering van deze mainstreamtaken door bijvoorbeeld het organiseren van NTN-uitwisselingsbijeenkomsten (per pijler), de inrichting van een EQUAL database mainstreaming en het verspreiden van een projectenbundel.

In de Nieuwsbrief van het Agentschap SZW worden 'promising projects' getoond. Waar mogelijk wordt via de landelijke publiciteit aandacht gevraagd voor de EQUAL-activiteiten, zoals de mainstreamconferentie.

#### **8.4. Budget**

Het budget voor de uitvoering van de communicatieactiviteiten wordt jaarlijks vastgesteld.

## 9. Additionaliteit

Om een reëel economisch effect te waarborgen, mogen de kredieten van het ESF niet in de plaats komen van de structurele overheidsuitgaven of daarmee gelijk te stellen structurele uitgaven van de lidstaten. Daarom stellen de Commissie en de betrokken lidstaat het peil van de structurele overheidsuitgaven (of daarmee gelijk te stellen structurele uitgaven) vast dat de lidstaat gedurende de programmeringsperiode in alle onder doelstelling 1 vallende regio's dient te handhaven.

Voor de doelstellingen 2 en 3 samen, stellen de Commissie en de betrokken lidstaat het peil vast van de uitgaven voor het actieve arbeidsmarktbeleid alsook – in met redenen omklede gevallen – voor andere acties ter verwezenlijking van de met die twee doelstellingen beoogde resultaten, dat de lidstaat op nationaal niveau tijdens de programmeringsperiode dient te handhaven.

Deze uitgaven worden door de Commissie en de lidstaat vastgesteld, voordat de Commissie haar besluit neemt tot goedkeuring van een communautair bestek of EPD dat op deze lidstaat betrekking heeft. De additionaliteitstabellen worden in deze documenten verwerkt.

Normaliter is het uitgavenpeil – zoals hierboven is weergegeven – ten minste gelijk aan het bedrag van de jaarlijkse gemiddelde uitgaven in termen dat in de voorgaande programmeringsperiode is bereikt en wordt het vastgesteld in het licht van de algemene macro-economische omstandigheden waarin de financiering plaatsvindt, met dien verstande dat eveneens rekening wordt gehouden met een aantal specifieke economische situaties, zoals privatiseringen, een uitzonderlijk peil van de structurele inspanningen van de overheid of daarmee gelijk te stellen inspanningen van de lidstaat tijdens de vorige programmeringsperiode en de nationale conjuncturele ontwikkelingen. Ook wordt rekening gehouden met de eventuele verlagingen van de uitgaven uit de structuurfondsen ten opzichte van de periode 1994-1999.

In de loop van de programmeringsperiode vinden op het in lid 2 bedoelde geografische niveau drie additionaliteitstoetsingen plaats:

1. een voorafgaande toetsing als bedoeld in lid 2, derde alinea, die voor de gehele programmeringsperiode als referentiekader zal dienen;
2. een toetsing halverwege uiterlijk drie jaar na de goedkeuring van het communautair bestek of van de enkelvoudige programmeringsdocumenten en normaliter uiterlijk op 31 december 2003, waarna de Commissie en de lidstaat een herziening van het te bereiken peil van de structurele uitgaven kunnen overeenkomen indien de economische situatie heeft geleid tot een ontwikkeling van de overheidsontvangsten of de werkgelegenheid in de lidstaat die aanzienlijk verschilt van die waarop bij de toetsing vooraf was gerekend;
3. een toetsing vóór 31 december 2005.

Hiertoe verstrekt de lidstaat de Commissie passende informatie bij de indiening van de plannen, bij de toetsing halverwege en bij de toetsing die voor 31 december 2005 plaatsvindt. Waar nodig zal gebruik gemaakt worden van methoden voor statistische ramingen.

Los van deze toetsingen stelt de lidstaat de Commissie op ieder tijdstip van de programmeringsperiode in kennis van de ontwikkelingen die zijn vermogen om het in lid 2 bedoelde uitgavenpeil te handhaven, in gevaar kunnen brengen.

In het onderstaande zijn de additionaliteitstabellen weergegeven die de lidstaat Nederland heeft geactualiseerd t.b.v. de toetsing halverwege.

Tabel mid-term verificatie additionaliteit

Mid-term verification of additionality for Objectives 2 and 3 for The Netherlands										
Public expenditure on active labour market policy (in million euro 1999 prices)										
	Annual average 2000-2006 (ex ante)					Annual average 2000-2002 (realisation)				
	Total	SPD/CSF		Not EU-co-financed	Total	Total	SPD/CSF		Not EU-co-financed	Total
1	Nat. + EU 2	EU 3	Nat. 4	Nat. 5	Nat. 6= 4+5= 2-3	Nat. + EU 7	EU 8	Nat. 9	Nat. 10	Nat. 11= 9+10= 7-8
<b>Active labour market policies</b>										
- Public employment services	1254,3	125	125	1004,3	1129,3	1056,8	0,0	0,0	1056,8	1056,8
- Labour market training	1152,5	125	125	902,5	1027,5	2241,5	241,7	241,8	1758,0	1999,7
- Labour cost subsidies	708,2	0	0	708,2	708,2	1325,2	0,0	0,0	1325,2	1325,2
- Youth measures	273,1	0	0	273,1	273,1	168,3	0,0	0,0	168,3	168,3
- Measures for the disabled	1726,5	0	0	1726,5	1726,5	2288,3	0,0	0,0	2288,3	2288,3
- Other	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5114,6</b>	<b>250</b>	<b>250</b>	<b>4614,6</b>	<b>4864,6</b>	<b>7080,0</b>	<b>241,7</b>	<b>241,8</b>	<b>6596,5</b>	<b>6838,3</b>

Tabel mid-term verificatie additionaliteit

	Annual average 1994-1999				
	Total	SPD/CSF		Not EU-co-financed	Total
1	Nat. + EU 2	EU 3	Nat. 4	Nat. 5	Nat. 6= 4+5= 2-3
- Public employment services	1229,7	71	87	1071,7	1158,7
- Labour market training	1129,9	149	186	794,9	980,9
- Labour cost subsidies	694,3	0	0	694,3	694,3
- Youth measures	267,7	0	0	267,7	267,7
- Measures for the disabled	1692,6	0	0	1692,6	1692,6
- Other	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5014,3</b>	<b>220</b>	<b>273</b>	<b>4521,3</b>	<b>4794,2</b>

## Wijzigingen realisatie 2000-2002 t.o.v. ex ante gemiddelde 2000-2006

Er is sprake van een sterke toename van de in aanmerking komende gemiddelde uitgaven 2000-2002 (€ 6838,3 mln.) ten opzichte van de ex ante geraamde referentiewaarde (€ 4864,6 mln.) en tevens ten opzichte van de waarde in de periode 1994-1999 (€ 4794,2 mln.).

De belangrijkste oorzaken voor de opgetreden wijzigingen zijn:

- oplopende budgetten voor de sluitende reïntegratie (de WIW, Wet inschakeling Werkzoekenden is eerst in 1998 van start gegaan);
- toename van (door OECD geschatte) uitgaven aan werkloosheidsuitkeringen aan werklozen in een scholings-/reïntegratietraject;
- invoering Scholingsaftrek (profit sector) en Afdrachtvermindering scholing (non-profit sector) vanaf 1998 (opheffing eerst in 2004). Bij het opstellen van het EPD 2000-2006 zijn de gemiddelde uitgaven 1994-1999 gehanteerd als uitgangspunt voor de schatting gemiddelde uitgaven 2000-2006. De uitgaven zijn in de periode 1994-1999 echter zeer sterk opgelopen. Deze lijn zet zich voort in de eerste jaren van de programmaperiode. In het geval als uitgangspunt voor de periode de uitgaven in het jaar 1999 zou zijn genomen, was de toename lager uitgevallen;
- nieuwe maatregelen die eerst na 1999 van kracht werden: Agenda voor de Toekomst, Minderhedenbeleid, EQUAL en Ouderenkorting
- sterk toegenomen uitgaven aan ID-banen eerst in 1999 wordt het origineel beraamde bereik van 40.000 plaatsen gepasseerd, bereik is sindsdien verder gegroeid tot 51.000 in 2003, en zal eerst met ingang van 2004 weer afnemen;
- groei in beleidsuitgaven aan arbeidsgehandicapten door toename aan uitgaven voor de WSW en door invoering vanaf 1998 van de Wet REA, waarbij laatstgenoemde uitgaven eerst met ingang van 2004 weer afnemen;
- daar staat tegenover dat de Banenpool is opgeheven.

Opgemerkt zij dat circa € 0,23 miljard uitgaven in het kader van WIW-normbedrag is opgenomen onder het budget Sluitende reïntegratie, en daarmee is geteld onder de titel 'Arbeidsmarkttraining' in plaats van onder de titel 'Gesubsidieerde werkgelegenheid'.

### Tabel opleiding en scholing

A. Voorzieningen (budgetten in miljoen euro, prijzen 1999)

	2000				2006			
	prognose 1999		Realisatie		prognose 1999		prognose 2003	
	deelname (dzt.)	budget (mln.)	deelname (dzt.)	budget (mln.)	deelname (dzt.)	budget (mln.)	deelname (dzt.)	budget (mln.)
1. Voortgezet onderwijs	869		891		942		941	
2. Beroeps begeleidende leerweg (bbl)	123	5445,4	132	6084,1	125	5763	175	6648,8
3. Beroeps opleidende leerweg (bol)	253		255		265		276	
4. Deeltijd bol	22		23		17		27	
<b>Sub-totaal VO/Mbo</b>	<b>1267</b>		<b>1301</b>		<b>1349</b>		<b>1419</b>	
5. Hoger beroepsonderwijs	244	1225,2	250	1548,4	246	1225,2	268	1639,4
6. Deeltijd HBO	50		54		57		62	
7. Scholingsmaatregelen	0	0	0	0	0	0	0	0
8. Buitenschools mondeling onderwijs (2/3 deel ber.)	89	nb	135	Nb	91	nb	138	Nb



9. Schriftelijk onderwijs (2/3 deel berekend)	125		86		129		88	
10. Bedrijfsopleidingen particuliere sector	1100	2087,4	1100	1903,6	1250	2286,9	1250	2085,7
11. Bedrijfsopleidingen publieke sector	650	324,5	650	296	700	349,4	700	318,7
<b>Totaal</b>	<b>3660</b>	<b>9082,4</b>	<b>3576</b>	<b>9832,1</b>	<b>3962</b>	<b>9606,5</b>	<b>3926</b>	<b>10692,8</b>

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de prognose 2003 voorziet in hogere beschikbare budgetten voor opleiding en scholing in de referentie jaren 2000 en 2006 dan aanvankelijk in 1999 was voorzien.

#### Tabel opleiding en scholing

B. Faciliteiten (budgetten in miljoen euro, prijzen 1999)

	Nederland			
	Omzet 2000 (€mln.)		Omzet 2006 (€mln.)	
	Prognose 1999	Realisatie	Prognose 1999	Prognose 2003
1. Studiefinanciering voor studenten MBO en HBO	1043,7	1184,04	1043,7	1100
2. Afdrachtvermindering onderwijs (WVA-VO)	0	0	0	0
3. Scholingsaftrek werkgevers	106,6	0	106,6	0
<b>Totaal</b>	<b>1150,3</b>	<b>1184,04</b>	<b>1150,3</b>	<b>1100</b>

De bedragen voor WVA-VO en Scholingsaftrek zijn al in tabel 8.1 zijn opgenomen, wat resteert is de studiefinanciering voor studenten MBO en HBO. Dit budget neemt iets af als gevolg van teruglopende studentenaantallen. De uitgaven in 2006 betreffen schattingen op basis van het realisatiecijfer 2000 en de ontwikkeling van het aantal 20-29 jarigen tussen 2000 en 2006.

#### Tabel gebruikte GDP-deflator

jaar	GDP deflator	Index (1999=1)
1999	1,6	1,0000
2000	3,0	0,9709
2001	3,9	0,9344
2002	2,6	0,9108
2003	2,0	0,8929
2004	2,0	0,8754
2005	2,0	0,8582
2006	2,0	0,8414

Bron: OECD Economic Outlook 2003:  
[www1.oecd.org/publications/outlook68/ eo/en/pdf/eo68-2-nl.pdf](http://www1.oecd.org/publications/outlook68/ eo/en/pdf/eo68-2-nl.pdf)  
 Waarden vanaf 2003 vastgezet op 2,0 conform Vo 1260/99 art. 7, lid 7

## 10. Verenigbaarheid met het communautair beleid

### 10.1. Communautair beleid

De uit het communautair initiatief EQUAL gefinancierde verrichtingen moeten in overeenstemming zijn met het Verdrag en de op grond van het Verdrag vastgestelde besluiten, alsmede met het communautair beleid, met inbegrip van het beleid inzake mededingingsregels (Artikel 87 van Verdrag), het beleid inzake de plaatsing van overheidsopdrachten, het beleid inzake milieubescherming en –verbetering en het beleid inzake het wegnemen van discriminatie, en de bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen (art. 12).

De beheerautoriteit is verantwoordelijk voor de overeenstemming met het hierboven beschreven door de Gemeenschap gevoerde beleid; in het kader van de toepassing van de communautaire voorschriften inzake overheidsopdrachten worden in de berichten die bestemd zijn voor bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, de referenties vermeld van de projecten waarvoor een bijdrage vanuit het ESF is aangevraagd of vastgesteld (art. 34, 1g).

Bij de uitvoering van het EQUAL-programma in Nederland zijn in beginsel geen activiteiten voorzien die normaliter in aanmerking komen voor subsidiering uit hoofde van het EFRO, EOGFL, andere Communautaire Initiatieven en/of het FIOV. Bovendien zorgt Nederland ervoor dat er geen overlap is met EQUAL en andere Europese en nationale programma's zoals Doelstelling 1 & 2 & 3, Urban, Leader & Interreg. Tevens vindt er afstemming plaats met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de relatie tussen EQUAL en Urban II en met het Ministerie van Landbouw over de relatie tussen EQUAL en het Rural Development programme (RDP).

Tussen de verantwoordelijke autoriteiten van het Europese Vluchtelingenfonds – EVF – (Ministerie van Justitie) enerzijds en EQUAL (Ministerie van SZW) anderzijds vindt afstemming plaats over projecten voor asielzoekers en/of vluchtelingen die in aanmerking komen voor Europese subsidie om te voorkomen dat een project door beide fondsen wordt gesubsidieerd.

### 10.2. Mededingingsregels

De bijdrage aan scholingsprojecten voor werknemers welke worden gefinancierd uit EQUAL zijn, net als nationale publieke middelen onderhevig aan de wetgeving inzake staatssteun. De Kaderregeling inzake opleidingssteun<sup>16</sup> vormt het kader waarbinnen de Nederlandse ESF steun moet plaatsvinden, voor zover deze betrekking heeft op opleidingssteun voor werkenden. Enkele aspecten uit de kaderregeling, zoals de toegestane steunpercentages en hun relatie met het algemene dan wel specifieke karakter van de opleiding, worden hierna beschreven.

#### *Definitie van specifieke en algemene opleiding*

---

<sup>16</sup> "Kaderregeling inzake opleidingssteun" (Publicatieblad C 343 van 11.11.1998, blz. 10). De Kaderregeling inzake opleidingssteun is ingetrokken met ingang van datum inwerkingtreding van de EG- VO- 68/2001 (zie overweging 6), en vervangen door de EG-Verordening 68/2001 betreffende de toepassing artikel 87/88 EG-Verdrag op opleidingssteun.

Punt 25 van de Kaderregeling definieert algemeen en specifiek als volgt:

- *Een specifieke opleiding:* behelst theoretisch en praktisch onderricht dat direct en hoofdzakelijk op de huidige of toekomstige werkplek van de werknemer in de begunstigde onderneming toepasselijk is. De opleiding houdt verband met de specifieke activiteit van de onderneming. Een deel van deze opleiding verloopt normalerwijze op de werkplek van de werknemer. De overdraagbaarheid naar andere ondernemingen of andere werkgebieden is beperkt.
- *Een algemene opleiding:* behelst onderricht dat niet uitsluitend of hoofdzakelijk toepasselijk is op de huidige of de toekomstige werkplek van de werknemer in de begunstigde onderneming. De opleiding houdt verband met de algemene werking van de onderneming en verschaft kwalificaties die in hoge mate aan andere ondernemingen of werkgebieden overdraagbaar zijn.

#### *Subsidie plafonds*

Punt 32 van de Kaderregeling geeft een overzicht van de toegestane steunintensiteit voor projecten inzake algemene en specifieke opleiding, voor regio's bedoeld in artikel 87, lid 3, letter a en in artikel 87, lid 3, letter c, en voor het Midden en Kleinbedrijf (MKB).

In punt 33 wordt de verhoogde steunintensiteit voor benadeelde werknemers toegelicht.

De toegestane steunintensiteit volgens de Kaderregeling kan als volgt worden samengevat:

**Tabel 10.1**

<b>Bruto percentages</b>	<b>Specifieke opleiding</b>	<b>Algemene opleiding</b>
<b>Gewoon steunpercentage</b> (grote ondernemingen buiten steunzones)	+25%	+50%
<b>Verhogingen van het gewone steunpercentage</b>		
<b>MKB</b>	+10%	+20%
<b>Regio van artikel 87, 3 a)</b> (doelstelling 1 regio's)	+10%	+10%
<b>Regio van artikel 87, 3 c)</b> (doelstelling 2 regio's)	+5%	+5%
<b>Begunstigden:</b> categorieën van minder bevoorrechte werknemers	+10%	+10%

Volgens artikel 29, 3b van de algemene Structuurfonds Verordening 1260/1999 mag het ESF ten hoogste 50% uitmaken van de totale subsidiabele kosten en moet, als algemene regel, ten minste 25% bedragen van de subsidiabele overheidsuitgaven. Met name dit laatste geeft aan dat de subsidiabele overheidsuitgaven ook voor de volle 100% uit ESF-middelen kunnen bestaan. Nederland zal voor de projecten binnen EQUAL de volgende financiering hanteren:

- 50% uit EQUAL middelen en 50% uit publieke of private middelen.

De Nederlandse overheid stelt dat daarmee de met EQUAL gesteunde projecten tenminste aan een van de volgende vereisten zal voldoen:

- Of het is geen staatssteun
- Of het is staatssteun maar het valt onder de "De minimis" regel conform de bepalingen (EC N° 69/2001 dd. 12/01/2001)
- Of het is staatssteun maar het valt onder de Vrijstellingsverordening Opleidingssteun van de Commissie (EC N° 68/2001 dd. 12/01/2001).

Met dit laatste wordt gerefereerd aan de vrijstelling van notificatie indien de steun in overeenstemming is met de plafonds van Tabel 10.1

## Bijlage I

### Lijst van gehanteerde afkortingen

AAM	Algemeen arbeidsmarktbeleid
Abw	Algemene bijstandswet
AMA	Alleenstaande minderjarige asielzoeker
Anw	Algemene nabestaandenwet
AOW	Algemene Ouderdomswet
AV	Arbeidsverhoudingen
AWGB	Algemene Wet Gelijke Behandeling
B&GA	Bijstand & Gemeentelijk Activeringsbeleid
BZK	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CEDAW	Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women
COA	Centraal Orgaan opvang asielzoekers
Colo	Centraal Orgaan Landelijke Organen Beroepsonderwijs
CPB	Centraal Plan Bureau
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
EC	Europese Commissie
ECDB	EQUAL Common Database
EFRO	Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling
EG	Europese Gemeenschap
EOGFL	Europees Oriëntatie- en Garantiefonds voor de Landbouw
ERDF	European Regional Development Fund (Europees Regionaal Ontwikkelingsfonds)
ESF	Europees Sociaal Fonds
ESM	Europese Subsidie Maatregelen
EU	Europese Unie
EVF	Europees Vluchtelingenfonds
EVC	Elders Verworven Competenties
EZ	Ministerie van Economische Zaken
FIOV	Financieringsinstrument voor de Oriëntatie van de Visserij
GWL	geregistreerde werkloosheid
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
HVS	Hoofdelijk Versnelde Scholing
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
IND	Immigratie- & Naturalisatiedienst
Justitie	Ministerie van Justitie
LBO	Lager Beroepsonderwijs
Lisv	Landelijk instituut sociale verzekeringen
M&O	Misbruik en Oneigenlijk gebruik
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MKB	Midden- en Kleinbedrijf
NAP	Nationaal Actieplan Werkgelegenheid
NGO	Niet-gouvernementele organisaties
NTN	Nationaal Thematisch Netwerk

O&O-fondsen	Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen	
OC&W	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen	
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling	
OP	Ontwikkelingspartnerschap (samenwerkingsverband hoofdaanvrager en deelnemende partners in het EQUAL-project)	tussen
OSA	Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek	
RDP	Rural Development Program	
REA	Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten	
RMC	Regionale Meld- en Coördinatiefunctie	
ROC	Regionaal Opleidingscentrum	
RWI	Raad van Werk en Inkomen	
RZO	Raad voor Zelfstandig Ondernemerschap	
SAMEN	Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden	
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau	
SCV	Stichting Centrum Vakopleiding	
SER	Sociaal Economische Raad	
SME	Stuurgroep voor Monitoring en Evaluatie	
SPAG	Stimuleringsprojecten voor Allochtone Groepen	
SUWI	Structuur Uitvoering Werk en Inkomen	
SV	Sociale Verzekeringen	
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	
UWV	Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen	
VN	Verenigde Naties	
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten	
VS	Verenigde Staten	
VUT	Vervroegde Uittreding	
VVE	Voor- en Vroegschoolse Educatie	
VWS	Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	
WAO	Wet Arbeidsongeschiktheid	
WAZ	Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen Zelfstandigen	
WBK	Wet Basisvoorziening Kinderopvang	
WGBH/CZ	Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap of Chronische Ziekte	
WIN	Wet Inburgering Nieuwkomers	
WW	Werkloosheidswet	
WWB	Wet Werk en Bijstand	

## Bijlage II

### Data to be collected for the EQUAL Common Database (ECDB)

<b>Annexe X:</b> <b>Data shared through the Equal common database (ECDB)</b>
---

15/03/2004

*Final Version second round*

#### A. General information (ongoing information)

FIELDS	Type of data / Items...
A1.	<b>Id Codes</b> European = Country + national ID <i>Each DP receives a unique code at European level. It is made up of a maximum of 4 letters identifying the Member State and x characters as decided by the Member State.</i>
A2.	<b>Status of the application</b> <i>Indicate the status of the application in MS</i> Multiple choice <input type="checkbox"/> in selection process <input type="checkbox"/> selected <input type="checkbox"/> transnational cooperation completed <input type="checkbox"/> DP ended

#### B. Set up of the Development partnership (action 1 - ongoing information)

B1.	<b>Dates</b> <input type="checkbox"/> Application date : date field <input type="checkbox"/> Selection date : date field
B2.	<b>Title of the DP</b> National language Text field – max 80 characters <i>Simple &amp; short</i>
B3.	<b>Title of the DP</b> International characters Text field – max 80 characters <i>Latin alphabet without accented letters...</i>
B4.	<b>Applicant partners</b> <i>For each Item, click in the list of the <a href="#">members</a></i> Concerns DP initiators <input type="checkbox"/> Partner 1 <input type="checkbox"/> Partner 2 <input type="checkbox"/> Partner ...n

B5.	<b>DP managing organisation</b>	One choice in the table of the partners
		Concerns the partner who has administrative and financial responsibility within the DP. If the DP has its own legal constitution, that structure will be identified in the list of partners. Click in the list of the <a href="#">members</a>
B6.	<b>Other responsibilities</b>	For each item, click in the list of the <a href="#">members</a>
		<input type="checkbox"/> Design of the DP strategy and planning <input type="checkbox"/> Co-ordination of experimental activities <input type="checkbox"/> Monitoring, data collection <input type="checkbox"/> Evaluation <input type="checkbox"/> Coordination of Transnational partnership
B7.	<b>EQUAL Theme – Measure</b>	Max 1 choice
		<input type="checkbox"/> Employability - Access to the labour market <input type="checkbox"/> Employability - Combating racism <input type="checkbox"/> Entrepreneurship - Business creation <input type="checkbox"/> Entrepreneurship - Social economy <input type="checkbox"/> Adaptability - Life long learning <input type="checkbox"/> Adaptability - Information technology <input type="checkbox"/> Equal opportunities – Reconciling family and professional life <input type="checkbox"/> Equal opportunities - Reducing gender gaps <input type="checkbox"/> Asylum seekers
B9.	<b>Geographical/sectoral</b>	Max 1choice
	<b>If geographical</b>	Size of the geographical area linked with a Nuts table <input type="checkbox"/> Rural area <input type="checkbox"/> Urban area <input type="checkbox"/> Other geographical
	<b>If sectoral</b>	Max 1choice <ul style="list-style-type: none"> <li>• Economic sector : <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Agriculture</li> <li><input type="checkbox"/> Industrial</li> <li><input type="checkbox"/> Services</li> </ul> </li> <li>• <input type="checkbox"/> Specific discrimination and inequality problems</li> </ul>
B10.	<b>DP status</b>	Max 1 choice
	Legal form	<input type="checkbox"/> Association without legal form <input type="checkbox"/> Non-profit making organisation <input type="checkbox"/> Consortium <input type="checkbox"/> ....
B10b	Pre-existing partnership	Max 1choice
		<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes ≤ 2 years <input type="checkbox"/> Yes > 2 years Text field : explanation of the pre-existing partnership
B11.	<b>DP linguistic skills</b>	4 Scroll down menus
		1° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 2° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 3° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 4° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv
B12.	<b>DP background in CI</b>	Max 1choice
		<input type="checkbox"/> One partner involved in ADAPT/EMPLOYMENT/EQUAL 1 <sup>st</sup> Round <input type="checkbox"/> Two and more partners involved in A/E/E <input type="checkbox"/> Nobody involved in A/E/E
B13.	<b>Rationale for the DP</b>	Rationale for the partnership, assessment of the relevance of the problem addressed, of the solution to be tested. Text field:..
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

B14.	<b>Objectives of the DP</b>	Response to the rationale; objectives of the partnership Text field :
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

B15.	<b>Nature of the experimental activities</b>	Multiple choice.					
			+	++	++	++	
		<input type="checkbox"/> Assistance to persons					
		<input type="checkbox"/> Guidance and counselling					
		<input type="checkbox"/> Training					
		<input type="checkbox"/> Training on work place					
		<input type="checkbox"/> Work placement					
		<input type="checkbox"/> Job rotation and job sharing					
		<input type="checkbox"/> employment aids (+ for self-employment)					
		<input type="checkbox"/> Integrated measures (pathway to integration)					
		<input type="checkbox"/> Assistance to structure and systems and accompanying measures					
		<input type="checkbox"/> Employment creation and support					
		<input type="checkbox"/> Training of teachers, trainers and staff					
		<input type="checkbox"/> Improvement of employment services – Recruitment structures					
		<input type="checkbox"/> Conception for training programmes - certification					
		<input type="checkbox"/> Anticipation of technical changes					
		<input type="checkbox"/> Work organisation, improvement of access to work place					
		<input type="checkbox"/> Guidance and social services					
		<input type="checkbox"/> Awareness raising, information, publicity					
		<input type="checkbox"/> Studies and analysis of discrimination features					

B16.	<b>Innovation</b>	Multiple choice					
			+	++	++	++	
		<input type="checkbox"/> Process-oriented					
		<input type="checkbox"/> Goal-oriented					
		<input type="checkbox"/> Context oriented					
		Text field					

B17.	<b>Discriminated groups and fields of discrimination</b>	Multiple choice in each section	<i>In percentage</i>	
		<input type="checkbox"/> <b>Assistance to persons</b>	M	F
		<input type="checkbox"/> Unemployed		
		<input type="checkbox"/> Employed		
		<input type="checkbox"/> Others (without status, social beneficiaries...)		
			100	
		<input type="checkbox"/> Migrants, ethnic minorities, ...		
		<input type="checkbox"/> Asylum seekers		
		<input type="checkbox"/> Population not migrant and not asylum seeker		
			100	
		<input type="checkbox"/> Physical Impairment		
		<input type="checkbox"/> Mental Impairment		
		<input type="checkbox"/> Mental Illness		
		<input type="checkbox"/> Population not suffering from a disability		
			100	
		<input type="checkbox"/> Substance abusers		
		<input type="checkbox"/> Homeless		
		<input type="checkbox"/> (Ex-)prisoners		
		<input type="checkbox"/> Specific discrimination		
		<input type="checkbox"/> Without specific discrimination		
			100	
		<input type="checkbox"/> < 25 year		
		<input type="checkbox"/> 25 – 50 year		
		<input type="checkbox"/> > 50 year		



					100	
		<input type="checkbox"/> Assistance to structure and systems and accompanying measures				
		<input type="checkbox"/> Age <input type="checkbox"/> Asylum <input type="checkbox"/> Disabilities <input type="checkbox"/> Gender discrimination <input type="checkbox"/> Low qualification <input type="checkbox"/> Racial discrimination <input type="checkbox"/> Religion <input type="checkbox"/> Sexual orientation <input type="checkbox"/> Support to entrepreneurship <input type="checkbox"/> Unemployment				

<b>B18.</b>	<b>Empowerment</b>	
	1° National partners	Text field: Text field: optionally, translation in English
	2° Participants - Stakeholders	Multiple choice <input type="checkbox"/> Promoting individual empowerment <input type="checkbox"/> Developing collective responsibility and capacity for action <input type="checkbox"/> Participation in the DP design <input type="checkbox"/> Participation in running and evaluating activities <input type="checkbox"/> Changing attitudes and behaviour of key actors Text field: Text field: optionally, translation in English

<b>B19.</b>	<b>ESF budget</b>	Max. one choice
		Total budget for the duration of the DP (ESF + national) <input type="checkbox"/> < 250 000 € <input type="checkbox"/> 250 000 – 500 000 € <input type="checkbox"/> 500 000 – 1 000 000 € <input type="checkbox"/> 1 000 000 – 1 500 000 € <input type="checkbox"/> 1 500 000 – 2 000 000 € <input type="checkbox"/> 2 000 000 – 5 000 000 € <input type="checkbox"/> > 5 000 000 €
		% of total budget for transnational activities

<b>B21.</b>	<b>Transnational co-operation intended or searched</b>	Multiple choice					
		<input type="checkbox"/> Exchange of information and experiences <input type="checkbox"/> Parallel development of innovative approaches <input type="checkbox"/> Import, export or adoption of new approaches <input type="checkbox"/> Joint development <input type="checkbox"/> Exchange of trainees/trainers/staff					
		Text field					
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).					

<b>B22.</b>	<b>Transnational co-operation – Preferences</b>	Multiple choice
		<input type="checkbox"/> BEfr <input type="checkbox"/> BEnl <input type="checkbox"/> CZ <input type="checkbox"/> DK <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> EE <input type="checkbox"/> EL <input type="checkbox"/> ES <input type="checkbox"/> FR <input type="checkbox"/> IE <input type="checkbox"/> IT <input type="checkbox"/> CY <input type="checkbox"/> LV <input type="checkbox"/> LT <input type="checkbox"/> LU <input type="checkbox"/> HU <input type="checkbox"/> MT <input type="checkbox"/> NL <input type="checkbox"/> AT <input type="checkbox"/> PL <input type="checkbox"/> PT <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> SK <input type="checkbox"/> FI <input type="checkbox"/> SE <input type="checkbox"/> UKgb <input type="checkbox"/> UKni <input type="checkbox"/> no preferences

<b>B23.</b>	<b>Last update</b>	<input type="checkbox"/> Date field
-------------	--------------------	-------------------------------------

## C. Members of the DP (ongoing information)

C1.	<b>Name</b>	Text field
C2.	<b>Acronym</b>	(not compulsory) Text field
C3.	<b>Address</b>	Text field <i>link with postcode (nuts) and country</i>
C4.	<b>Tel</b>	Text field
C5.	<b>Fax</b>	Text field
C6.	<b>Email</b>	Text field
C7.	<b>Web site</b>	Text field

C8.	<b>Type of organisation</b>	Max one choice
		<input type="checkbox"/> Public authority (national, regional, local) <input type="checkbox"/> Enterprise <input type="checkbox"/> Employers' organisation <input type="checkbox"/> Trade Union <input type="checkbox"/> Financial institution <input type="checkbox"/> Chamber of commerce/industry/crafts <input type="checkbox"/> Organisation providing support and guidance for disadvantaged groups <input type="checkbox"/> Employment services <input type="checkbox"/> Social economy enterprise <input type="checkbox"/> Social services <input type="checkbox"/> Education / training organisation <input type="checkbox"/> University / Research organisation <input type="checkbox"/> Consortium created for managing the DP <input type="checkbox"/> Other

C8b	<b>Type of organisation</b>	Description who the national partners are, what they do, their clients, the aim of the partner organisations, methodologies used etc... (not compulsory)
		Text field
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

C9.	<b>Legal status</b>	Max one choice
		<input type="checkbox"/> Public organisation <input type="checkbox"/> Non-profit private organisation (including NGO...) <input type="checkbox"/> Semi-public organisation <input type="checkbox"/> Union, Confederation... <input type="checkbox"/> Co-operative <input type="checkbox"/> Private <input type="checkbox"/> Without legal status

C10.	<b>Contact person</b>	Responsibility	Name	Email	Tel

C11.	<b>Size of the organisation</b>	Max one choice <i>Permanent staff</i>
		<input type="checkbox"/> staff < 10 <input type="checkbox"/> staff 10 – 50 <input type="checkbox"/> staff 50 – 250 <input type="checkbox"/> > 250

C12.	<b>Date of joining DP</b>	Date field
C13.	<b>Date of leaving DP</b>	Date field

C14.	<b>Last update on the DP's member</b>	Date field
------	---------------------------------------	------------

## D. Implementation of the work programme (transnational cooperation completed) (action2 - ongoing information)

D1.	<b>Dates</b>	<input type="checkbox"/> Date of transnational cooperation completed
D2.	<b>Title of the DP</b>	
D3.	<b>Title of the DP (international)</b>	
D4.	<b>Partners involved</b>	<i>For each Item, click in the list of the <a href="#">members</a></i>
		DP members <input type="checkbox"/> Partner 1 <input type="checkbox"/> Partner 2 <input type="checkbox"/> Partner ...n
D5.	<b>DP managing organisation</b>	
D6.	<b>OTHER responsibilities</b>	See B
D7.	<b>EQUAL Theme – Measure</b>	See B
D8.	<b>Sub-themes</b>	See B
D9.	<b>Geographical/sectoral</b>	See B
D10.	<b>DP status</b>	See B
D11.	<b>DP linguistic skills</b>	See B
D12.	<b>DP's background in CI</b>	See B
D13.	<b>Rationale for the DP</b>	See B
D14.	<b>Objectives of the DP</b>	See B
D15.	<b>Nature of the experimental activities to be implemented</b>	See B
D16.	<b>Innovation</b>	See B
D17.	<b>Discriminated groups and fields of discrimination</b>	See B
D18.	<b>Empowerment</b>	See B
D19.	<b>Budget</b>	See B

D25.	<b>DP Agreement</b>	Text field : Summary of the DP agreement and, optionally, DP agreement in annexe.
------	---------------------	---

D25 A	<b>Transnational partners</b>	Multiple choice
		<i>Click in the list of the Development partnerships (cf. Id Code)</i>
		<input type="checkbox"/> Transnational partner 1 <input type="checkbox"/> Transnational partner 2 <input type="checkbox"/> Transnational partner ...n

## G. Other information for monitoring at DP level (annually consolidated information)

G1.	<b>Discriminated groups and fields of discrimination</b>	Total number of beneficiaries during the year in "person * year" equivalent (1 day=7 hours, 1 week = 5 days, 1 month = 4 weeks, 1 year = 12 month)
		Multiple choice in each section
		<i>In percentage</i>
	<input type="checkbox"/> <b>Assistance to persons</b>	M    F
	<input type="checkbox"/> Unemployed	
	<input type="checkbox"/> Employed	
	<input type="checkbox"/> Others (without status, social beneficiaries...)	

					100
	<input type="checkbox"/> Migrants, ethnic minorities, ... <input type="checkbox"/> Asylum seekers <input type="checkbox"/> Population not migrant and not asylum seeker				100
	<input type="checkbox"/> Physical Impairment <input type="checkbox"/> Mental Impairment <input type="checkbox"/> Mental Illness <input type="checkbox"/> Population not suffering from a disability				100
	<input type="checkbox"/> Substance abusers <input type="checkbox"/> Homeless <input type="checkbox"/> (Ex-)prisoners <input type="checkbox"/> Other discriminated (religion, sexual orientation) <input type="checkbox"/> Without such specific discriminations				100
	<input type="checkbox"/> < 25 year <input type="checkbox"/> 25 – 50 year <input type="checkbox"/> > 50 year				100
	<input type="checkbox"/> <b>Assistance to structure and systems and accompanying measures</b>	+	+	+	+
	<input type="checkbox"/> Age <input type="checkbox"/> Asylum <input type="checkbox"/> Disabilities <input type="checkbox"/> Gender discrimination <input type="checkbox"/> Low qualification <input type="checkbox"/> Racial discrimination <input type="checkbox"/> Religion <input type="checkbox"/> Sexual orientation <input type="checkbox"/> Support to entrepreneurship <input type="checkbox"/> Unemployment				

G2.	<b>Expenditures</b>	Evaluation by the DP of the total amount (ESF and national) spent during the year (rounded 1 000 €):
		Alphanumeric field

G3.	<b>Breakdown of expenditures by experimental activities</b>	<i>Percentage</i>	
		<b>I. National activities</b>	
	<input type="checkbox"/> Assistance to persons <input type="checkbox"/> Guidance and counselling <input type="checkbox"/> Training <input type="checkbox"/> Training on work place <input type="checkbox"/> Work placement <input type="checkbox"/> Job rotation and job sharing <input type="checkbox"/> employment aids (+ for self-employment) <input type="checkbox"/> Integrated measures (pathway to integration) <input type="checkbox"/> Assistance to structure and systems and accompanying measures <input type="checkbox"/> Employment creation and support <input type="checkbox"/> Training of teachers, trainers and staff <input type="checkbox"/> Improvement of employment services – Recruitment structures <input type="checkbox"/> Conception for training programmes - certification <input type="checkbox"/> Anticipation of technical changes <input type="checkbox"/> Work organisation, improvement of access to work place <input type="checkbox"/> Guidance and social services <input type="checkbox"/> Awareness raising, information, publicity <input type="checkbox"/> Studies and analysis of discrimination features		
	<b>II. Transnational activities</b>		

		<input type="checkbox"/> Exchange of information and experiences <input type="checkbox"/> Parallel development of innovative approaches <input type="checkbox"/> Import, export or adoption of new approaches <input type="checkbox"/> Joint development <input type="checkbox"/> Exchange of trainees/trainers/staff	
		<b>Total</b>	<b>100 %</b>

G5.	<b>National and transnational work</b>	Text field
-----	--	------------

G6.	<b>National and European level networking</b>	Text field
-----	---	------------