

Drie weken voor de gewest- en gemeenschapsverkiezingen krijgt u een extra, aangepaste editie van Tracé Brussel Berichten. De economische crisis en de werkloosheidssituatie hebben een grote invloed op de toekomst van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Welke visie hebben de verschillende democratische partijen op de problematiek? Welke strategie en aanpak stellen ze voor, waar legt een partij accenten?

Vragen die we hieronder beantwoorden door stellingen van de democratische partijen over verschillende thema's onder de loep te nemen. De thema's betreffen zowel gewest- als gemeenschapsbevoegdheden, met focus op Brussel.

De thema's die aan bod komen zijn:

Arbeidsbemiddeling  
Institutionele hervorming  
Activeren en begeleiden van werkzoekenden  
Opleiding  
Arbeidsmarkt en (Sociale) Economie  
Overgang onderwijs naar arbeidsmarkt  
Loopbaan en Erkenning van Verworven Competenties (EVC)  
Diversiteit en kansengroepen op de arbeidsmarkt

Zowel de Nederlandstalige als Franstalige partijen komen aan bod:

Lijst Dedecker  
Open VLD  
NVA  
CD&V  
Sp.a  
SLP  
Groen!  
PVDA+/PTB+  
Probruxsel  
  
MR  
cdH  
PS  
Ecolo

## Arbeidsbemiddeling

*ACTIRIS is de arbeidsbemiddelingsdienst in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De Brusselse regering en ACTIRIS ondertekenden in 2006 een beheersovereenkomst, waarin de doelstellingen worden bepaald.*

*ACTIRIS voert een politiek van decentralisatie. Binnenkort zal in elke Brusselse gemeente een plaatselijk ACTIRIS-agentschap zijn. De ACTIRIS-agentschappen vinden onderdak in Jobhuizen waar ze soms samen zitten met een Mission Locale, een Werkwinkel en met gemeentelijke tewerkstellingsdiensten.*

*Ook de Mission Locales, de Werkwinkels en de OCMW's begeleiden Brusselse werkzoekenden.*

### Lijst Dedecker

ACTIRIS moet meer op de vraag van de werkgevers inspelen en na bedrijfsherstructureringen mensen beter begeleiden en vorming op maat voorstellen.

### Open VLD

Per gemeente moet er één arbeidsloket komen waar alle tewerkstellingsactoren een geharmoniseerd beleid voeren.

Veel personeel bij ACTIRIS werkt nu niet rond begeleiding en activering van werkzoekenden. ACTIRIS moet door interne verschuivingen meer personeel voorzien om werkzoekenden te begeleiden.

Binnen de Brusselse OCMW's moeten echte tewerkstellingsdiensten uitgebouwd worden.

## **NVA**

NVA is vragende partij voor meer uitbesteding van begeleiding van werkzoekenden aan privé-bedrijven of non-profitorganisaties.

## **CD&V**

ACTIRIS moet handelen als ACTIVIRIS, met veel intensere opvolgingstrajecten.

De beheersafspraken moeten verder gezet worden. ACTIRIS heeft kerntaken te vervullen en moet onderworpen worden aan resultaatsverbintenissen.

CD&V pleit in Brussel voor gemengde ploegen van VDAB en ACTIRIS voor arbeidsbemiddeling.

## **Sp.a**

De arbeidsbemiddelingdienst ACTIRIS moet nog meer gedecentraliseerd worden.

## **Groen!**

De hervorming van ACTIRIS moet verder doorgedreven worden en vertaald in een nieuwe beheersovereenkomst met de regering.

Actiris krijgt een inspanningsverplichting om ook moeilijk plaatsbare groepen, zoals allochtonen, personen met een handicap en laaggeschoolden, te begeleiden naar een baan.

## **PVDA+/PTB+**

De privatisering van het plaatsingsbeleid via interimkantoren is nefast. Het leidt ertoe dat deze kantoren zich enkel met de gemakkelijkst plaatsbare werklozen bezighouden. Opleiding komt bij commerciële begeleiders niet meer aan bod. Er moet een einde komen aan deze privatisering.

## **MR**

ACTIRIS moet beoordeeld en vergoed worden voor de prestaties (aantal werkzoekenden die geholpen worden) die het behaalt in het kader van het Tewerkstellingsplan voor de Brusselaars.

Instellingen als OCMW's en Mission Locales moeten voldoende ondersteund worden om werkzoekenden beter te oriënteren, te informeren en te omkaderen.

## **cdH**

Het Beheerscontract met ACTIRIS moet herzien worden om de begeleiding te versterken.

Het aantal consultants van ACTIRIS moet de hoogte in om de doelstellingen omtrent begeleiding en activering te halen.

## **PS**

Jobhuizen in elke gemeente als uniek loket voor opleiding en werk voor werkzoekenden. Jobhuizen moeten ook functioneren als draaischijf voor de coördinatie en de ontwikkeling van een lokale economie, als link tussen het federaal en regionaal beleid.

Organisaties begeleiden werkzoekenden en sluiten hiervoor partnerships af met ACTIRIS. Ze krijgen hiervoor voldoende financiering. PS is tegen openbare aanbestedingen rond begeleiding van werkzoekenden.

ACTIRIS moet drastisch administratief vereenvoudigen en zo beter toegankelijk zijn.

## **Institutionele hervorming**

*Het tewerkstellingsbeleid, activering, begeleiding van werkzoekenden etc. zijn gewestelijke/regionale bevoegdheden. ACTIRIS vervult een regisseursrol in het gewestelijk tewerkstellingsbeleid. Opleiding, vorming en onderwijs zijn daarentegen gemeenschapsbevoegdheden. De Vlaamse (vooral via VDAB) en Franse gemeenschap (vooral via Bruxelles Formation) geven gestalte aan het beroepsopleidingsaanbod in Brussel.*

*Deze situatie is vrij complex, verschillende partijen willen om hierop in te spelen een andere bevoegdheidsverdeling tussen gemeenschappen en gewesten.*

*De beschikbaarheid van werkzoekenden voor de arbeidsmarkt evalueren en de daaraan gekoppelde sanctioneringsmechanismen zijn een taak van de RVA, die onder de federale overheid ressorteert. Sommige partijen zien hierin een taak voor de deelstaten.*

*Ook de rol van de Brusselse gemeenten in het tewerkstellingsbeleid biedt stof ter discussie.*

### **Lijst Dedecker**

Naast activering van werkzoekenden moet ook sanctionering naar gewesten.

Samenwerking tussen VDAB, Actiris en Forem opvoeren.

Sociale zekerheid opsplitsen, Brusselaars kiezen op basis van hun inschrijving voor het Nederlandstalige of Franstalige stelsel.

### **Open VLD**

Voor opvang van langdurige werkzoekenden moeten lokale besturen, de gemeenten of OCMW's, meer bevoegdheden krijgen.

### **NVA**

Overheveling van arbeidsbemiddeling naar de gemeenschappen. Dit heft de scheiding tussen opleiding en arbeidsbemiddeling op, levert schaalvoordelen op en maakt extra begeleiding voor werkzoekenden mogelijk.

### **CD&V**

Gewesten krijgen ruimere bevoegdheden op het vlak van beschikbaarheid van werkzoekenden op de arbeidsmarkt, doelgroepenbeleid, opleiding en vorming, bemiddeling en tewerkstellingsprogramma's.

Om de interregionale mobiliteit van de Brusselse werkzoekenden te bevorderen moet er een Overlegplatform Brussel-Brabant komen, waarin de drie gewesten, de Vlaamse en Franse gemeenschappen, de gemeenschapscommissies, de Provincie Vlaams- en Waals-Brabant en de Federale staat vertegenwoordigd zijn.

### **Sp.a**

Sp.a wil één gewest zonder aparte gemeenten. Het gewest krijgt dan 1 burgemeester, 1 OCMW en 1 politieke zone. Het Brusselse tewerkstellingsbeleid is enkel in handen van het gewest. Lokale besturen voeren dan alleen maar gedecentraliseerde taken uit.

### **Groen!**

Groen! pleit voor meer samenwerking met de lokale besturen en voor een opwaardering van de rol van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Er is nood aan structurele samenwerking tussen Brussel en het hinterland.

De beroepsopleiding kan geregionaliseerd worden om deze beter te laten aansluiten op de Brusselse realiteit.

### **PVDA+/PTB+**

VDAB, Forem en Actiris tot één enkele federale instelling fusioneren, die werk aanbiedt in het hele land, aan werkzoekenden uit alle regio's.

### **ProBruxsel**

De onderwijsbevoegdheden regionaliseren en dus alle bevoegdheden, die nu uitgeoefend worden in Brussel door de Vlaamse en Franse taalgemeenschappen, samenbrengen in één instelling, beheerd door Brusselaars. Onderwijs en beroepsopleiding binnen één ministerie onderbrengen en de complementaire polen tussen beide bevoegdheden aanwakkeren.

### **MR**

Jaarlijks een Rondetafel organiseren met gemeenschappen en gewesten rond opleiding, werk, onderwijs en economie. Die moeten leiden tot contracten waarin de ontwikkeling van het gewest wordt vastgelegd.

### **cdH**

Beroepsopleiding moet een gewestelijke bevoegdheid worden, zodat het opleidingsbeleid nauwer verbonden is met het werkgelegenheidsbeleid.

Interregionale mobiliteit van werkzoekenden verhogen, op basis van het START-programma in Vlaanderen en een Marshallplan 2 in Wallonië.

Er is nood aan een duidelijkere coördinatie tussen federale en regionale overheid, in overleg met sociale partners, met een versterking van het regionale niveau.

### **PS**

De bevoegdheden van de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moeten uitgebreid worden met opleiding.

Lokale beheersstructuren rationaliseren, zodat sociale partners er kunnen in participeren.

## **Ecolo**

Regionaliseren van de beroepsopleiding voor een betere afstemming tussen beroepsopleiding en werkgelegenheid

## **Activeren en begeleiden van werkzoekenden**

*Het 'activeringsdiscours' staat de laatste jaren prominent op de politieke agenda. Werkzoekenden kunnen op meer begeleiding rekenen in hun zoektocht naar werk. In Brussel hanteert ACTIRIS het Contract voor Beroepsproject (CBP). Daarin sluit een werkzoekende een contractuele relatie met ACTIRIS waarin zijn of haar traject naar werk wordt vastgelegd. Het CBP is in Brussel vrijblijvend, sommige partijen pleiten ervoor om het systeem verplicht te maken, voor iedereen of voor groepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt.*

*Partijen verschillen vaak van mening over de manier waarop iemand die werk zoekt behandeld moet worden. Volgens sommige partijen is het begeleidingsaanbod niet vrijblijvend en moeten werkzoekenden die onvoldoende inspanningen leveren desnoods gesanctioneerd worden door hun werkloosheidsuitkering af te bouwen of helemaal te schorsen. Anderen zien in dat discours een 'jacht op werkzoekenden' en leggen op kwalitatieve omkadering van kansengroepen en de verantwoordelijkheid van de werkgevers.*

### **Lijst Dedecker**

Werkloosheidsuitkeringen moeten hoger zijn tijdens de eerste maanden van de werkloosheid, maar dienen na verloop van tijd af te nemen. Een werkloosheidsuitkering is geen onvoorwaardelijk recht, maar dient gekoppeld te worden aan verplichte bijscholing en het daadwerkelijk en duidelijk aantoonbaar zoeken naar werk.

Werkzoekenden die nood hebben aan een betere kennis van het Nederlands moeten een taalopleiding volgen. Het Brusselse activeringsbeleid van werkzoekenden kan verbeterd worden door de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en de sanctionering van werkonwilligheid efficiënter en doelmatiger te controleren. Werkloosheidsvallen moeten sociaal en fiscaal weggewerkt worden.

### **Open VLD**

Werkonwilligheid mag niet beloond worden. Werkzoekenden moeten verplicht geactiveerd worden door Actiris op basis van een Contract voor Beroepsproject.

Doorgedreven screening van werkzoekenden door Actiris, waardoor een gepastere begeleiding op maat van de werkzoekende mogelijk is op het gebied van arbeidsoriëntatie al dan niet in combinatie met opleiding.

De tewerkstellingscellen binnen de OCMW's moeten de bestaande OCMW-wetgeving toepassen. OCMW-cliënten krijgen dan de verplichting de aangeboden opleidingen en job te aanvaarden.

### **NVA**

NVA wil een versterking van het activerend arbeidsmarktbeleid.

### **CD&V**

Nood aan meer maatwerk. Vooral in een vroege fase voor de werkzoekende die het nodig heeft, zowel op vlak van training en begeleiding als op vlak van arbeidsbemiddeling.

CD&V vraagt dan ook een versterking van de sluitende aanpak: een geleidelijke uitbreiding van de vacaturegerichte aanpak naar alle categorieën van werkzoekenden, ook voor werkzoekenden zonder nood aan begeleiding. Op basis van individuele profielen werkzoekenden toeleiden naar vacatures.

### **SLP**

SLP haalt inspiratie uit Zweeds werkloosheidsmodel, waarbij gepleit wordt voor een persoonlijke begeleiding van bij het begin van de werkloosheid. De uitkering is beperkt in tijd waarbij na een bepaalde termijn de begeleiding dwingender wordt om tenslotte te eindigen in intensieve individueel aangepaste activeringsprogramma's. Mensen die kunnen werken maar waarvan, na een intensieve begeleiding, objectief kan aangetoond worden dat ze echt niet willen werken, hebben geen recht op een werkloosheidsuitkering.

De werkloosheidsval moet daadwerkelijk aangepakt worden. Het PWA-stelsel (Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap), dat langdurig werklozen in de feiten ontmoedigt om een voltijdse job te zoeken, wordt helemaal afgebouwd.

### **Sp.a**

Het aantal bemiddelaars per werkzoekende moet verdubbelen.

Te vaak verliezen mensen allerlei voordelen (goedkope huisvesting, gratis openbaar vervoer, goedkope medicijnen enz.) als ze gaan werken. In plaats van sociale voordelen te koppelen aan het statuut, wil sp.a ze koppelen aan het inkomen.

### **Groen!**

Elke werkzoekende heeft het recht op een kwaliteitsvolle en individuele begeleiding naar werk. Hiervoor dienen voldoende competente arbeidsbemiddelaars in dienst genomen te worden door ACTIRIS en/of haar partners zodat elke werkzoekende een trajectopvolger krijgt.

Doorstroming naar een andere baan stimuleren via jobcoaching en goede afspraken met de beroepssectoren.

Omkadering, opleiding, omscholing en talenkennis voor werkzoekende Brusselaars.

### **PVDA+/PTB+**

Activeringsprogramma's voor werklozen stopzetten en vervangen door programma's voor de begeleiding van werkzoekenden waarin respect getoond wordt voor de werklozen en voor hun streefdoelen en problemen.

### **MR**

Werkzoekenden sterker activeren en opvolgen om een opleiding te volgen of een jobaanbod te aanvaarden.

Begeleiding is enkel efficiënt wanneer bij het begin van een traject een competentiebilan wordt opgemaakt door ACTIRIS. Moet op een objectievere manier gebeuren.

Het CBP moet geëvalueerd worden, wat heeft ACTIRIS er al mee bereikt?

Mobiliteit van werkzoekenden moet aangewakkerd worden.

### **cdH**

Persoonlijke begeleiding en werkzoekenden zo vlug mogelijk coachen, helpen bij de opmaak van een CBP en tweewekelijkse opvolging. Zeker werkzoekenden met grootste afstand tot de arbeidsmarkt moeten meer op maat begeleid worden.

Accent op een goede vertrouwensrelatie tussen werkzoekende en tewerkstellingsconsulent.

Ontwikkelen van een inschakelingstraject met een job als finaliteit, op basis van de vragen van de werkzoekende en een competentiebilan.

Onderzoeken of na drie opeenvolgende gunstige beoordelingen door de tewerkstellingsconsulent een werkzoekende een contract kan aangeboden worden.

Verbetering van de overdracht van gegevens tussen RVA en ACTIRIS.

### **PS**

Betere begeleiding nodig, vooral voor jongeren.

Via een CBP werkzoekenden afschermen van RVA-inmenging en sancties.

Werkzoekenden na werkervaring in een artikel60a-contract onmiddellijk begeleiden naar werk. Daarvoor moet een degelijk budget voorzien worden.

### **Ecolo**

Werk is er als grootste motivatie in een inschakelingstraject.

Bestrijden van de werkloosheidsval.

Bescherming van de werkzoekenden tegen de willekeur van de RVA bij de activering. Echte begeleiding moet versterkt worden. Heroriëntering van de activeringsmiddelen naar een hogere begeleidingscapaciteit en creatie van kwalitatieve jobs. Ecolo definieert daarbij kwalitatieve jobs. Activering naar preciaire tewerkstelling is niet de juiste richting.

## Opleiding

*Zoals vermeld is opleiding een gemeenschapsbevoegdheid. VDAB geeft vorm aan het Nederlandstalig opleidingsaanbod in Brussel, Bruxelles Formation vervult aan Franstalige kant een gelijkaardige rol. Brusselse werkzoekenden zijn vaak kortgeschoold, een groot deel van hen verlaat het onderwijs zonder volwaardig diploma. Dit terwijl de eisen op de arbeidsmarkt steeds hoger liggen, op het gebied van competenties, taalkennis... In tijden van economische crisis, zo stellen sommige arbeidsmarktspecialisten, wint inzetten op opleiding nog aan belang.*

### Lijst Dedecker

Intensivering van vormings- en (her)tewerkstellingstrajecten, in het bijzonder na herstructurering, staan centraal als sleutels voor een betere afstemming tussen de vraag van de werkgevers en het aanbod aan arbeidskrachten. ACTIRIS heeft hier een cruciale taak te vervullen en kan mits een meer vraaggestuurde aanpak het verschil maken.

### Open VLD

De opleidingsinstellingen voor werkzoekenden en meer in het bijzonder de Regionale Dienst voor Beroepsopleiding Brussel van de VDAB dienen meer opleidingen op maat aan te bieden. Dit met het oog op een hoger aantal opgeleiden.

### NVA

Een versterkt taalbeleid in Brussel moet zich vertalen in extra aanbod Nederlands voor werkzoekenden én werknemers, zowel in taalvoorbereiding als in taalondersteuning.

Opleidingscentra en beschikbare instructiepersoneel moeten optimaal benut worden en samenwerking met andere opleidingsaanbieders wordt versterkt.

Er is nood aan meer transparantie en doelmatigheid op de opleidingsmarkt.

### CD&V

Versterking van de referentiecentra.

Prioritaire aandacht in het opleidingsaanbod voor het invullen van knelpuntberoepen.

CD&V pleit voor intensiever investeren in taalopleidingen.

VDAB moet meer inspanningen doen voor Brussel. Bruxelles Formation moet meer geactiveerd worden, bijvoorbeeld via een beheerscontract.

### Sp.a

Via opleidingsprogramma's worden laaggeschoolden opgeleid om wegen, pleinen, bermen, parken, gebouwen, haltes van het openbaar vervoer enz. te onderhouden.

### SLP

Opleidingen voor jobs dienen steeds zo goedkoop mogelijk te zijn.

### Groen!

Meer vorming op de werkvloer. Het aantal uren zou omgekeerd evenredig moeten zijn met de scholingsgraad: hoe hoger het diploma, hoe lager het aantal uren en dit om een "mini Matheus effect" (wie meer heeft, krijgt ook meer) te vermijden.

### PVDA+/PTB+

Er moeten meer opleidingen komen. De kosten voor beroepsopleiding moeten gedragen worden door de overheid en de bedrijven. Langdurig werkzoekenden kunnen voor een individuele beroepsopleiding thans nauwelijks terecht in bedrijven.

Er moeten meer middelen komen voor het taalonderwijs op school, en voor gratis taalcursussen voor volwassenen.

### MR

In Brussel is een Contract voor **Opleiding**, Economie en Tewerkstelling nodig in plaats van het huidige Contract voor Economie en Tewerkstelling. Opleiding moet een grotere rol krijgen in het plan om de Brusselse werkloosheid aan te pakken.

Kennis van de tweede landstaal meer promoten. Bekendmaking van het aanbod moet aan een andere organisatie dan ACTIRIS toevertrouwd worden.

Het opleidingsaanbod moet beter inspelen op knelpuntberoepen, vooral in transport, logistiek, horeca en bouw.

### **cdH**

Inzet op onderwijs en beroepsopleiding in functie van een kenniseconomie moet één van de assen worden van een toekomstig Contract voor Economie, Tewerkstelling en Leefomgeving.

Investeren in onderwijs en beroepsopleiding, die beter afgestemd zijn op toekomstige vragen van de werkgevers.

Beroepsopleiding organiseren op basis van een competentiebenadering, met een competentiebilan vóór en na de opleiding en opmaak van een competentieportfolio.

Structureel partnership voor een betere afstemming tussen de sectoren, het onderwijs en de beroepsopleidingsaanbieders.

Ondernemingszin aanmoedigen bij opleidingen.

In elke opleiding voor min 25 jarigen ook algemene vorming en burgerschapvorming opnemen.

Opleiding is een individueel recht dat afgestemd moet worden op eisen van de arbeidsmarkt.

### **PS**

Nood aan 5.000 opleidingstrajecten per jaar: oriëntatie van werkzoekenden, vooropleidingen die leiden naar kwalificerende opleidingen. Systematisch stages en alternering opnemen in het traject.

Opleidingsvergoeding van 1,50 euro per uur. Behoud van het sociaal tarief op de MIVB.

Méér opleidingen in samenwerking met de beroepssectoren (via sectorale samenwerkingsverbanden).

Taalaanbod versterken: 2.000 cursisten per jaar bij Bruxelles Formation, alfabetisering en Centra voor Volwassenenonderwijs inschakelen, integreren in opleidingen, taaluitwisselingsprojecten voor het secundair onderwijs.

### **Ecolo**

Opleiding is er als kans, niet als verplichting.

Het opleidingslandschap moet eenvoudiger en transparanter.

Mogelijkheid voorzien voor sociale activiteiten als opstap naar socio-professionele inschakeling

Een meerjarenplan voor opleidingen opstellen, dat anticipeert op de noden op de arbeidsmarkt binnen 3 à 5 jaar.

Prioriteit voor de minst geschoolde werknemers of werkzoekenden

Verbeteren van de opleidingskansen voor kortgeschoolden om beter te kunnen voldoen aan de eisen van de arbeidsmarkt. Verhogen van de beroepsopleidingscapaciteit voor opleidingen gericht naar knelpuntberoepen en naar belangrijke sectoren voor het gewest zoals horeca, de social profit, de groene jobs, ...

Ontwikkelen van een cluster eco-bouw en eco-renovatie en aandacht voor ecologisch bouwen in het beroepsreferentiecentrum bouw in het kader van een Contract voor Economie en Milieu.

Vorbereidende opleidingen organiseren zodat Brusselaars voldoen aan de minimale instapvereisten voor examens bij administraties gelegen in de hoofdstad.

## **Arbeidsmarkt en (Sociale) Economie**

*In Brussel neemt de dienstensector het overgrote deel van de arbeidsplaatsen in. Internationale instellingen en administraties van diverse overheden maken van de hoofdstad de belangrijkste tewerkstellingspool van het land. Zij verschaffen echter vooral werk aan mensen die buiten het gewest wonen en dagelijks pendelen. De eisen van de werkgevers liggen vaak hoog, te hoog voor het gros van de Brusselse werkzoekenden. De roep om een uitbreiding van de sociale economie en ontwikkeling van werkgelegenheid in innovatieve sectoren, op maat van het profiel van de Brusselse werkzoekende klinkt steeds luider. Desondanks blijven er in Brussel knelpuntberoepen bestaan in diverse sectoren, zoals bijvoorbeeld de horeca.*

*In de Rand en dan vooral in de Luchthavenregio geraken, ook nog tijdens de economische crisis, veel openstaande vacatures niet ingevuld. Veel van die functies passen bij het profiel van een Brusselse werkzoekende. Drempels zijn een gebrek aan mobiliteit van de werkzoekende en een gebrekkige kennis Nederlands. De taaleisen van de werkgevers liggen immers hoog.*

### **Lijst Dedecker**

Een betere afstemming van het arbeidsaanbod op de vraag resulteert in meer werkgelegenheid en hogere economische groei.

Toerisme en diensten zijn in Brussel de bedrijven van de toekomst. Het is dan ook bijzonder belangrijk dat de Brusselse middenstand blijvend gestimuleerd wordt.

### **Open VLD**

Mobiliteit naar tewerkstellingpolen buiten het Brussels gewest moeten een prioritaire aandacht krijgen in het regionaal mobiliteitsplan. Hierdoor kan er ook gedacht worden aan het verplicht maken van het zoeken van een gepaste betrekking over de gewestgrenzen heen.

Een beperking van het aantal GECO-contracten tot een minimum. Deze contracten eveneens beperken in de tijd en terug in functie stellen van hun oorspronkelijk doel, namelijk doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt. Bovendien moet er een evaluatie van de bestaande contracten komen.

Open VLD wil ook dat werkzoekenden beter gescreend worden op hun competenties, vooral voor de horecasector.

### **NVA**

Bevordering van interregionale mobiliteit. Barrières rond taalkennis en mobiliteit aanpakken.

### **CD&V**

Meer samenwerking tussen sociale en reguliere economie.

Uitbreiding dienstcheques naar klussen, tuinonderhoud,... zodat ook meer mannelijke werkzoekenden via het systeem aan de slag kunnen.

Uitbreiding sociale interims en activiteitencoöperatie. Diversifiëring naar gelang mogelijkheden van de werknemers, mét aanbod van sociale werkplaats, mét doorstroom centraal voor wie kan, mét langere begeleiding voor wie dat nodig is. De afstand tot de arbeidsmarkt is een belangrijk instapcriterium. CD&V ijvert in Vlaanderen voor het openstellen van de sociale economie voor mensen met psychische problemen. Daarom zal Vlaanderen de dagactivering van mensen met psychische problemen ondersteunen.

### **Sp.a**

Er moeten jobs voor laaggeschoolden gecreëerd worden in de horeca, het toerisme, de kringloop- en de lokale economie, evenals in de ecobouw.

### **Groen!**

De overheidsdiensten zijn een belangrijke werkgever in Brussel. Brusselaars moeten opleidingen kunnen volgen om meer kans te maken op een job bij de overheid.

De sociale economie moet erkend worden als specifieke sector en een plaats krijgen in het sociaal overleg. De economische en maatschappelijke impact van de sector moet in kaart worden gebracht.

Een actief beleid om nieuwe sociale economieprojecten te laten ontwikkelen die inspelen op maatschappelijke behoeften. Voldoende ondersteuning voor startende projecten én voldoende middelen.

Sociale economie betrekken bij de uitvoering van (lokale) overheidsprojecten, bijvoorbeeld wijkcontracten.

Nabijheidsdiensten voor herstelling, onderhoud en verhuur ontwikkelen of ondersteunen.

De Groene New Deal is gebaseerd op een duurzame bouwsector, ecologische innovaties en ruimte voor creatieve sectoren zoals mode, film, architectuur of kunsten.

### **Probruxsel**

De sectoren toerisme en duurzame ontwikkeling, die tewerkstelling voor de lokale bevolking creëren, verder uitbouwen.

Steunen op een mobiliteitspolitiek voor de zones van tewerkstelling in het Brusselse hinterland om zo de werkloosheid in Brussel in te dijken.

### **MR**

Resultaten van tewerkstelling van Brusselaars bij grote instellingen en sectoren herevalueren.

## cdH

Ontwikkelen van sociale werkplaatsen. Herfinanciering van de beschutte werkplaatsen en “entreprises de formation par le travail”

Accent moeten liggen op duurzame ontwikkeling. Daarvoor moet er ingezet worden op duurzame jobs in het kader van een Contract tewerkstelling - milieu (hernieuwbare energie, eco-construction, ecorenovatie...) en op jobs in dienstverlening aan personen en ‘métiers du coeur’ ( ingaand op behoeften van oudere mensen, zieken, gehandicapten, ...).

Doelstelling van de Plaatselijke Initiatieven voor de Ontwikkeling van de Werkgelegenheid (PIOW) moeten gericht zijn op tewerkstelling op lange termijn, door opleiding aan te bieden.

## PS

De Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een ondersteuningsfunctie geven voor de ontwikkeling van de Sociale Economie.

Sterkere band tussen ecologische jobs en tewerkstelling van kansengroepen. Sector sociaal toerisme uitbouwen. Stimulansen voor de mode en design sector, voor cultuur.

Op zoek gaan naar nieuwe niches.

Sociale Economie projecten betrekken bij uitvoering openbare werken via sociale- en milieuclausule.

Collectiveren van laaggekwalificeerde tewerkstelling in functie van diensten aan ondernemingen.

Hoger budget voor microkredietverlening en uitbreiding van de doelgroep naar kansengroepen.

Commerciële sector beter informeren over de samenwerkingsmogelijkheden met de Sociale Economie.

Professionalisering van de Adviesagentschappen Sociale Economie.

Overleg met de socio-economische actoren van Brabant in functie van een verhoogde mobiliteit en tewerkstelling.

## Ecolo

Jobcreatie door groene jobs (energie-audits, aanpassingswerken, ...) en een heroriëntatie op een groene economie: hergebruik van producten, creatie van buurtdiensten, klusjes-, herstellings- en verhuurdiensten.

Middelen voor economische expansie heroriënteren naar arbeidsintensieve sectoren, zoals de culturele en toeristische sector, ecobouw en hernieuwbare energie, de social profit sector (bejaardenzorg, nieuwkomers, ...).

Ecolo ondersteunt non-profit sector, met een kwalitatieve dienstverlening die flexibel inspeelt op de behoeften van de gebruiker, mét een betere financiering, een beter tewerkstellingskader (loon voor medewerkers, opleiding, statuut) en gekoppeld aan meerjarige erkenning voor vzw's.

Ontwikkelen van de sociale economie en een oproep om een opleidingsaanbod te ontwikkelen aangepast aan de sociale economie.

Dienstencheques met vele deeltijdse contracten en een bijna uitsluitend vrouwelijke tewerkstelling draagt bij tot de ontregeling van de arbeidsmarkt. Verbetering van dienstenchequesysteem door aansluiting bij paritaire comités om de kwalitatieve arbeidsvoorwaarden, statuut e.d. te verzekeren. Verzet tegen uitbreiding van dienstencheques tot kinderopvang.

## Overgang onderwijs naar arbeidsmarkt

*Onderwijs is cruciaal voor iemands kansen in de verschillende levensaspecten. Een loopbaan op de arbeidsmarkt is sterk afhankelijk van de schoolloopbaan. Jongeren zijn vaak onvoldoende voorbereid zijn op de eisen van de arbeidsmarkt. De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt loopt niet vlot. Vooral het technisch- en beroepsonderwijs dienen, vooral volgens werkgevers, beter in te spelen op de eisen van de hedendaagse arbeidsmarkt.*

### Open VLD

Continu overlegplatform tussen regionale werkgevers en onderwijsinstellingen om tot een betere invulling van de markt vraag te komen. Dit door uitbreiding van de bestaande platformen, zoals BNCTO, Economische en sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Een doorgedreven promotie van het deeltijds leren (vanaf 15 jaar) als volwaardig alternatief dringt zich in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest nogmaals op.

## **CD&V**

Stages voor leerkrachten in bedrijven

Werkplekleren in alle opleidingsvormen, dus ook in het ASO als eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Dit wordt geleidelijk ingevoerd met voorrang voor het BSO en het TSO. Samenwerking tussen scholen en bedrijven, aangevuld met sectorale initiatieven moet versterkt worden.

Als er geen eindexamen gehaald wordt, moeten er deelcertificaten toegekend kunnen worden.

## **Sp.a**

Elke jongere een startkwalificatie geven. Als onderwijs, werkgevers en VDAB samenwerken, kan dat.

Via stages en begeleiding kunnen jongeren hun eerste ervaringen opdoen. Die kunnen leiden tot permanente tewerkstelling.

Nood aan een Brussels onderwijsplan dat het onderwijs afstemt op de arbeidsmarkt. In de laatste jaren van hun opleiding moeten leerlingen de helft van hun stage in Brusselse bedrijven lopen.

## **Groen!**

De samenwerking tussen scholen en bedrijven moet verhoogd worden.

## **MR**

Technisch- en Beroepsonderwijs beter afstemmen op noden arbeidsmarkt. Meer overleg tussen onderwijs en arbeidsmarktactoren.

## **cdH**

Investeren in onderwijs en beroepsopleiding, beter afgestemd is op toekomstige vragen van werkgevers.

Samenwerking tussen sectoren en regionale opleidingsaanbieders en de scholen.

## **PS**

Onderwijswereld sensibiliseren voor Sociale Economie.

Jobstudentencel bij Actiris.

## **Ecolo**

Inzetten op onderwijs, beroepsopleiding en levenslangleren is essentieel om klaar te staan voor de uitdagingen van de toekomst, mét een speciaal accent op de opleidingen die voorbereiden op de nieuwe groene jobs die gecreëerd worden in kader van de groene economie – de ‘new green deal’.

Samenwerking tussen gewest en gemeenschap, onderwijs en economische actoren, met respect voor ieders opdracht.

Versterken van tweetalige initiatieven.

## **Loopbaan en Erkenning van Verworven Competenties (EVC)**

*Loopbanen verlopen niet meer als vroeger. Waar mensen vroeger vaak hun hele carrière in dezelfde sector of voor dezelfde werkgever werkten, vertoont een loopbaan nu een grilliger patroon. Mensen veranderen sneller van werkgever en van sector. De arbeidsmarkt wordt complexer en een werknemer moet aan meer eisen voldoen. Begrippen als Levenslangleren duiden op meer nood aan het bijschaven en ontwikkelen van competenties gedurende de hele loopbaan.*

*Competenties die mensen opdoen tijdens hun loopbaan zijn van grote waarde voor het vervolg ervan. Alhoewel de overheid nog steeds zweert bij diploma's, zullen ook Elders Verworven Competenties een steeds belangrijkere rol gaan spelen. Vaardigheden verkregen uit beroepservaring of zelfs in de vrije tijd kunnen meespelen in het vinden van een job en de ontwikkeling van een carrière. Zowel de Vlaamse als Franstalige overheid ontwikkelt een beleid dat meer rekening houdt met die verworven competenties en ze vastlegt in tastbare ervaringsbewijzen, portfolio...*

*Ook over de combinatie arbeid, gezin en vrije tijd evolueren de opvattingen. Een loopbaan kan meer ingedeeld worden in drukke periodes, periodes met meer tijd voor het gezin...*

## **Lijst Dedecker**

De maatschappij is overdreven diplomagericht. EVC moeten gevaloriseerd worden, zowel in private als publieke sector.

## **NVA**

De combinatie gezin-arbeid moet op een kwalitatieve manier mogelijk gemaakt worden. Specifieke aandacht voor gezinnen en in het bijzonder eenoudergezinnen.

Dienstencheques, betaalbare en voldoende kinderopvang en telewerken zijn bouwstenen voor een beleid gezin-arbeid.

Alternatief van prestatie management, gekoppeld aan een loon. Als je meer en sneller wil werken kan je meer verdienen. Als je minder en minder snel wil werken, verdien je minder.

Overheid moet verder inzetten op het zichtbaar maken, ontwikkelen en optimaal inzetten van competenties en het beleid inzake loopbaanbegeleiding versterken.

Efficiënt en daadkrachtig EVC-beleid, door uitbreiding van het aantal beroepen en testcentra en realisatie van een algemeen referentiekader voor EVC-bewijzen en verdere uitbouw van een Vlaamse kwalificatiestructuur.

## **CD&V**

Betere afstemming tussen arbeid en gezin, meer kinderopvang, meer zieken- en ouderenopvang, gezinstaken uitbesteden aan de Sociale Economie.

Een loopbaanbeleid staat cruciaal: talentontwikkeling door levenslang leren. Ontwikkeling van digitaal competentie management in de vorm van een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP). In het POP kan iedere persoon aangeven wat zijn of haar ontwikkelingswensen, levens- en kennisdoelen zijn voor een bepaalde periode. Dit kan besproken worden met de werkgever, de loopbaanbegeleider,... Voorwaarde voor de realisatie van deze benadering is een uitbreiding van het loopbaanbeleid en van de begeleiding van kansengroepen.

Invoeren van een leerrecht of interprofessioneel leerstatuut voor werkenden, dat minstens de bestaande rechten integreert.

## **SLP**

Ouders hebben wettelijk recht op deeltijds werk, als ze kinderen jonger dan 18 jaar hebben. De regeling van het deeltijds werk moet in overleg met de werkgever getroffen worden. Deze mag enkel om dwingende bedrijfsredenen worden geweigerd

SLP stelt het combinatiemodel voor, waarbij zoveel mogelijk mannen en vrouwen, alleenstaand of niet, tijdens hun leven de beroeps- en gezinsarbeid, vorming, de vrije tijd, de persoonlijke verzorging en sociale arbeid evenwichtig kunnen combineren. Het is de taak van de overheid om het kader te creëren dat de ontwikkeling van dit model mogelijk maakt.

Overheid moet afstappen van rigide diplomavereisten, o.m. door erkenning van het ervaringsbewijs.

## **Groen!**

Versterking en uitbreiding van de projecten van erkenning van Elders Verworven Competenties, ook met oog op de noodzaak van meer kleur op de arbeidsmarkt.

## **cdH**

Inzetten op levenslang leren als een individueel recht als een springplank naar werk mét aandacht voor persoonlijke en professionele ambities.

Opleidingskrediet voor kortgeschoolden.

Europees kwalificatiekader gebruiken als referentiekader voor onderwijs en opleiding.

## **PS**

Méér competenties (h)erkennen.

Procedure diploma-erkenning versnellen.

## **Ecolo**

Levenslang leren, zeker ook voor personen waarvan job bedreigd is of voor werknemers die professioneel een andere richting willen uitgaan

Personen krijgen een soort loopbaankrediet waarbij zij vrijgesteld worden van werk “pour préparer et gérer ses choix de vie et choix professionnels”.

Personen krijgen een opleidingskrediet, omgekeerd evenredig met de schooltijd, zodat kortgeschoolden later ook nog kansen krijgen om zich bij te scholen.

Versnellen van het ingezet proces rond erkenning van competenties: meer werkzoekenden motiveren voor dit proces, meer sectoren die procedures ontwikkelen, procedures ‘lichter’ maken.

## Diversiteit en kansengroepen op de arbeidsmarkt

*De werkloosheid in Brussel ligt hoog. Het gemiddelde ligt hoog, maar wanneer we de cijfers bekijken naar achtergrondkenmerken van groepen is de situatie nog een stuk ernstiger.*

*Bepaalde groepen zijn in veel hogere mate werkloos. Vaak zijn het groepen die het ook op andere levensdomeinen zoals onderwijs, huisvesting, sociale problemen e.d. moeilijk hebben. Men spreekt hierbij vaak over kansengroepen. Het gaat hier vooral om jongeren, etnisch-culturele minderheden, nieuwkomers, oudere werknemers en arbeidsgehandicapten.*

*Ook personen van allochtone origine die hooggeschoold zijn bezetten procentueel minder 'hoge functies' dan personen van autochtone origine met een zelfde diploma. Discriminatie op de arbeidsmarkt blijkt hardnekkig te zijn.*

*Vaak valt het op dat partijen zwijgen over de situatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Zo blijft het over arbeidsgehandicapten vaak oorverdovend stil.*

### Lijst Dedecker

Met evenwichtige opleidingspakketten en efficiënte arbeidsbemiddeling moeten vooral de jongeren sneller aan het werk gaan.

### Open VLD

Een werkelijk kader is nodig voor opvang en onthaal van migranten met begeleiding naar en inschakeling in de arbeidsmarkt. Met wederzijdse verplichtingen.

### NVA

Activiteitsgraad van kansengroepen (jongeren, ouderen, allochtonen, mensen met een handicap) moet worden verhoogd.

Sterker activeringsbeleid en kwalitatief betere vorming voor jongeren.

Langer actief houden van oudere werknemers. Mogelijkheden en ontwikkelingen inzake outplacement moeten opgevolgd en ondersteund worden. Verplichting outplacement aan te bieden aan werknemers ouder dan 45 jaar mag er niet toe leiden dat (kleinere) ondernemingen enkel nog jongeren aanwerven.

Sociale werkplaatsen voor Brussel én Vlaanderen.

Beschutte én sociale werkplaatsen worden structureel ondersteund in hun functie als werkgever van personen met een arbeidshandicap. Klemtoon: complementariteit met bedrijfsleven en betere contacten met onderwijs.

Nood aan traject voor analfabete inburgeraars met een professioneel perspectief dat voldoende is afgestemd op hun moeilijke situatie.

### CD&V

Diversiteitsplannen verder promoten, met streefcijfers. Zero tolerantie tegen directe en indirecte discriminatie.

Brusselse overheid moet voorbeeld zijn als afspiegeling van de Brusselse bevolking

Etnisch culturele diversiteit moet criterium worden bij gunning van overheidsopdrachten aan privé.

Privé moet meer kleur bekennen en streefcijfers opstellen en opvolgen.

Ook de groep van armen, in het bijzonder de groep van de generatie-armen worden mee aangesproken in aangepaste arbeidsmarkttrajecten.

Aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt willen we ook extra stimuli voorzien om de duurzame tewerkstelling van kansengroepen mee te ondersteunen. De gewesten moeten bevoegd worden voor lastenverlagingen voor doelgroepen.

Kansengroepen moeten beter vertegenwoordigd worden in overheidsdiensten. CD&V is voorstander van het voeren van een doorgedreven aanmoedigingsbeleid ten aanzien van de kandidaat sollicitanten. Selectietesten voor wervingsreserves dienen afkomst/cultuurneutraal te zijn.

Bijzondere aandacht voor taalopleiding en naar meer mogelijkheden voor taaltrajecten op de opleidings- en werkvloer.

### Sp.a

Er moet krachtig worden opgetreden tegen discriminatie in welke vorm dan ook.

Sp.a wil dat het aantal jongeren zonder diploma secundair onderwijs daalt van 24% nu tot maximum 10% in 2020.

Het doel van een integratiebeleid is dat iedereen deelneemt aan de maatschappij. Ook Brussel heeft nood aan één inburgeringstraject, niet om mensen weg te jagen maar om ze te helpen, ze wegwijs te maken. De cursus is verplicht omdat samenleven in deze stad niet vrijblijvend is.

## **SLP**

Nultolerantiebeleid tegen discriminatie en racisme voeren. Stimuleren om klachten te melden. Intermediaire organisaties (organisaties van kansengroepen) fungeren als doorgeefluik naar de meldpunten en helpen slachtoffers met het verzamelen van bewijsmateriaal (bijvoorbeeld via praktijktesten).

SLP pleit voor de invoering van het anoniem solliciteren, zodat werkgevers enkel op de kwaliteiten van de sollicitant kunnen afgaan.

De bestaande aanmoedigingspremies voor bedrijven om diversiteitsplannen uit te werken worden verhoogd.

In de bestekken voor overheidsopdrachten wordt de opstart van een diversiteitsplan opgenomen.

Meer ambitieuze en bindende doelstellingen van de overheid inzake diversiteit van het personeel.

## **Groen!**

Groen! pleit voor een meer gericht doelgroepenbeleid voor alleenstaande ouders, personen met een handicap en werkzoekenden ouder dan 45 jaar.

Groen! wil een sterk diversiteitsbeleid dat alle mensen toelaat volwaardig en evenwaardig deel te nemen aan het maatschappelijk leven. We hebben hiervoor zowel algemene voorstellen als voorstellen per doelgroep.

Groen! investeert in de Brusselse jongeren. Jeugdbeleid, sport, onderwijs en tewerkstelling zijn essentieel om deel te nemen aan het leven van de stad. Jongeren krijgen zo een plaats als burger.

De Brusselse regering moet tegen 1 januari 2010 een overkoepelend „Masterplan etnisch-culturele Minderheden“ voor het realiseren van een evenredige en gelijkwaardige deelname van etnisch-culturele minderheden in alle sectoren maken.

Nieuwkomers hebben recht op een inburgeringbeleid dat hen inzicht biedt in het functioneren van onze maatschappij, kennis van onze taal verschaft en begeleidt in het zoeken naar een baan. De Brusselse overheid garandeert een behoeftedekkend aanbod van inburgeringstrajecten. Binnen deze trajecten moeten ook onderwerpen als vrouwenrechten, geweld en mishandeling, en het afhankelijk verblijfsstatuut aan bod komen. De cursus maatschappelijke oriëntatie is de plaats bij uitstek voor een kennismaking met verenigingen zodat de inburgeringcursus een startpunt wordt voor het uitbouwen van een sociaal netwerk.

## **MR**

Discriminatie bij aanwervingen tegengaan. Daarom is overleg nodig tussen werkgeverswereld en organisaties die tegen discriminatie vechten.

Vooraf inzetten op een goede onderwijsloopbaan van etnisch-culturele minderheden.

Jongeren beter oriënteren naar technische beroepen, en basiscursus bedrijfsbeheer (KMO's) integreren in begeleiding.

## **cdH**

Strijd tegen discriminatie bij aanwerving: ontwikkelen van een monitoringsinstrument om discriminatie te 'documenteren' en te bestuderen, o.a. sectorgebonden en op basis op land van herkomst.

Praktijktests of anoniem solliciteren mogelijk maken.

Veralgemenen van diversiteitscharters, diversiteitsbeleid in bedrijven

Bedrijven aanmoedigen om het federale diversiteitslabel te behalen. Enkel bedrijven met een diversiteitslabel kunnen intekenen op openbare aanbestedingen.

Specifieke rekruteringskanalen openen voor bekendmaking van vacatures.

Fiscale stimuli voor bedrijven die werkzoekenden uit wijken met een hoge werkloosheid engageren.

Wachtperiode voor jongeren omzetten naar actieve inzet - in contract - door opleiding te volgen of zich te engageren in een begeleiding naar werk.

Duidelijke objectieven afspreken met de bedrijven voor stageplaatsen voor jongeren in de bedrijven.

Sectoriële afspraken zodat inschakelingsprojecten en ACTIRIS jongeren zo snel mogelijk in bedrijven kunnen begeleiden.

Zo snel als mogelijk aanbieden van een eerste stage/werkervaring in een bedrijf.

Overheidsdiensten en bedrijven van openbaar nut moeten jaarlijks 500 jongeren een contract van 1 à 2 jaar aanbieden.

Specifieke aandacht voor hoger opgeleide werkzoekende nieuwkomers.

Bedrijven aanmoedigen om - vóór aanwerving - zelf training aan te bieden zodat ze gekwalificeerd(ere) werknemers kunnen aanwerven.

Aanmoediging om in diversiteitsbeleid ook cijfermatige objectieven rond tewerkstelling van oudere werknemers op te nemen.

Ondersteuning van bedrijven die oudere werknemers als tutors voor jongere werknemers willen inzetten.

Minimum 2% personen met een handicap tewerkstellen in overheidsdiensten.

Verplichting voor elk bedrijf en de overheid om in jaarrapport cijfers te publiceren over het percentage van personen met een handicap tewerkgesteld in het bedrijf.  
ACTIRIS sensibiliseren rond de inzetbaarheid van personen met een handicap.

## **PS**

Steeds méér Brusselaars (uit de buurt) in (gedecentraliseerde) overheidsdiensten tewerkstellen.  
Strijd tegen discriminatie bij aanwerving. Naar een label duurzame onderneming.  
Jongeren zijn een voorrangsgroep: 4.000 Startbanen per jaar voor jongeren. Omkaderde startbanen bij gewestelijke en lokale overheden.  
Jongerenplan met waarborgen op 10 punten, opgesteld door Gewest in overleg met Gemeenschappen en Gemeenschapscommissies, met het werkveld.  
Arbeidsgehandicapten meer tewerkstellen bij overheden.  
Beter coördinatie van het beleid rond nieuwkomers, een groter en beter aanbod in het Frans.

## **Ecolo**

Bestrijding van discriminatie bij aanwerving.  
Bestrijden van discriminatiemechanismen bij de toegang tot opleiding  
Verhogen van de tewerkstellingsgraad van allochtonen, personen met een handicap, vrouwen, jongeren en ouderen met duidelijke objectieven.  
Werken aan de vraagkant bij inschakeling van doelgroepwerkzoekenden/kansengroepen: de werkzoekende moet zich niet enkel aanpassen aan de verwachting van de werkgever. Ook de werkgever moet zijn vacatures eerder in competenties en concrete taken vertalen.

**Tracé Brussel vzw** – Ph. de Champagnestraat 8 – 1000 Brussel  
Partner van Actiris (Idnr. B-Co4.079) en van VDAB

V.U.: Steef Corijn, Ph. de Champagnestraat 8, 1000 Brussel.

Voor vragen, opmerkingen, suggesties: [info@tracebrussel.be](mailto:info@tracebrussel.be)

Met de steun van:



VLAAMSE  
GEMEENS  
CHAPSCO  
MMISSIE

