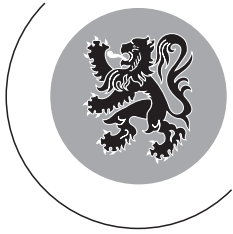


Beleidsnota 2019-2024

Werk en Sociale Economie

ingediend door viceminister-president Hilde Crevits,
Vlaams minister van Economie, Innovatie,
Werk, Sociale Economie en Landbouw



Vlaams
Parlement

ingediend op **128** (2019-2020) – Nr. 1
8 november 2019 (2019-2020)

Beleidsnota

ingediend door viceminister-president Hilde Crevits,
Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk,
Sociale Economie en Landbouw

Werk en Sociale Economie
2019-2024

INHOUDSTAFEL

I.	INLEIDING DOOR DE MINISTER	3
II.	SAMENVATTING	7
III.	OMGEVINGSANALYSE	9
IV.	TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	15
V.	BELEIDSVELD WERK	24
	1. Inhoudelijk structurelement Activering.....	24
	2. Inhoudelijk structurelement Loopbanen	36
	3. Inhoudelijk structurelement Duurzame Arbeidsmarkt	39
	4. Inhoudelijk structurelement Thema-overschrijdend	42
VI.	BELEIDSVELD COMPETENTIES	46
	1. Inhoudelijk structurelement Competenties.....	46
VII.	BELEIDSVELD SOCIALE ECONOMIE	51
	1. Inhoudelijk structurelement Activering.....	51
	2. Inhoudelijk structurelement Duurzame Arbeidsmarkt	53
VIII.	LIJST MET AFKORTINGEN	55
IX.	BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'	56

I. INLEIDING DOOR DE MINISTER

Coming together is the beginning

Keeping together is progress

Working together is success

Edward Everett Hale

De tewerkstelling in Vlaanderen evolueert de laatste jaren positief. Volgens de laatste cijfers breekt de Vlaamse werkzaamheidsgraad dit jaar voor het eerst door de symbolische grens van 75%. De werkloosheidsgraad zakte tot 3,5%, dat is historisch laag. Tegelijkertijd staat onze arbeidsmarkt voor **een periode van grote uitdagingen**. De vergrijzing van de bevolking, de opmars van nieuwe technologieën op de werkvloer, de digitalisering of de omslag naar een koolstofneutrale economie zorgen vandaag al voor grote verschuivingen.

De spanning op de arbeidsmarkt is sedert 2014 stelselmatig toegenomen. Veel **vacatures** raken niet ingevuld en heel wat sectoren kampen met een aanzienlijk tekort aan (gepast geschoolde) arbeidskrachten. Aan de andere kant zitten te veel Vlamingen zonder werk. Vooral ouderen, kortgeschoolden, personen geboren buiten de EU en personen met een arbeidshandicap zijn kwetsbaar.

Als minister van Werk en Sociale Economie wil ik die uitdagingen ombuigen naar opportuniteiten. Dit is enkel mogelijk met **de medewerking van elke speler op de arbeidsmarkt en het engagement van elke partner in de samenleving**. Enkel zo zullen we erin slagen om meer mensen aan de slag te krijgen in duurzame loopbanen. Hoe meer mensen aan de slag, hoe hoger onze welvaart en hoe meer ondersteuning we kunnen bieden aan wie het echt nodig heeft. Met een hogere werkzaamheidsgraad – we willen aansluiten bij de top van Europa en de Noord-Europese gidslanden – zijn we beter gewapend om een sterk en sociaal Vlaanderen uit te bouwen. Ik ga de komende legislatuur samen met jullie resoluut voor **120.000 Vlamingen extra aan het werk**. Dit wordt **een werk van velen voor velen** waar elke Vlaming beter van wordt.

Om deze ambitieuze doelstelling waar te maken, werk ik een **Talenten-offensief** uit waarmee we onze arbeidsmarkt de 21^{ste} eeuw inloodsen en antwoorden bieden op de economische, sociale en demografische uitdagingen. In snel veranderende tijden met digitale en andere transitieën wil ik ervoor zorgen dat mensen vlotter kunnen wisselen van functie, bedrijf, sector of statuut en dat **ondernemingen in staat zijn hun vacatures duurzamer in te vullen**, talenten te stimuleren en te laten meewerken aan de onderneming. **Activering** en arbeidsbemiddeling kan vandaag nooit een eenrichtingsstraat zijn, maar moet een dynamisch rondpunt zijn vanwaar nieuwe wegen opengaan. Ik vind het belangrijk mensen te kunnen begeleiden en opleiden van de éne job naar de andere of vanuit werkloosheid, ziekte of langdurige inactiviteit terug naar de arbeidsmarkt, hen aan te moedigen om hun loopbaan in eigen handen te nemen en bij te sturen waar nodig. Samen met VDAB wil ik strategieën ontwikkelen om de diverse groep van niet beroepsactieven in de arbeidsmarkt te loodsen. Ik wil 'werken en leren' maar ook 'werken en zorgen' combineerbaar maken in alle fases van de loopbaan en mensen langer op de arbeidsmarkt houden in zinvolle jobs en loopbanen met meer afwisseling. Op die manier wil ik investeren in een **sterk loopbaanmodel** voor de 21^{ste} eeuw. Tegelijk wil ik dat we samen met VDAB **vacatures centraal** stellen en daarom ondernemingen, en vooral KMO's ondersteunen vacatures competentie-gericht te

formuleren, duurzaam in te vullen, een retentie-beleid te ontwikkelen om mensen aan de slag te houden, in te zetten op ontwikkeling van competenties om medewerkers te laten doorstromen, ... Op die manier wil ik investeren in de **onderneming van de toekomst**, die een onderneming is die haar **talenten centraal** stelt.

Daartoe plaats ik de komende jaren **vijf speerpunten** voorop.

Partners verenigen rond de ambitie '120.000'

Om onze ambitie te bereiken moeten we als overheid werkgevers, werkenden, werkzoekenden en mensen die zich vandaag niet aanbieden op de arbeidsmarkt actief ondersteunen in elke loopbaantransitie. Maar er zal meer nodig zijn ... Om de omslag te maken naar een arbeidsmarkt- en loopbaanmodel voor de 21^{ste} eeuw reken ik op **het engagement, de inbreng en de expertise van vele partners**: sociale partners, lokale besturen, sectoren, ondernemingen, scholen, dienstverleners, koepelorganisaties, vertegenwoordigers van kansengroepen, ... Samen met VDAB zal ik nieuwe partners actief aanspreken, bijvoorbeeld lokale besturen voor het uitbouwen van activeringsnetwerken, maar ook opleidingsaanbieders of verenigingen. Als we 120.000 mensen extra aan de slag willen krijgen, vraagt dat grote inspanningen van werkenden én werkgevers, van federale én Vlaamse én lokale besturen, van regisseurs én van partners, van regio's binnen én regio's buiten Vlaanderen, van ministers van Werk én andere ministers van de Vlaamse Regering, van alle sectoren samen. Ik ben me er van bewust dat enkel met alle neuzen samen in dezelfde richting de omslag gemaakt kan worden naar een dynamische wendbare arbeidsmarkt. Daarom is het voor mij essentieel en noodzakelijk dat belangrijke hervormingen steeds in **nauw overleg** gebeuren met de sociale partners oa. in het kader van VESOC en met de partners uit het brede werkveld.

Hokjes neerhalen, schotten overstijgen

Om die samenwerking efficiënt en effectief te maken, wil ik hokjes die ons denken en handelen over de arbeidsmarkt sturen, neerhalen. Al te vaak redeneren we nog in sectoren, statuten, in functies en categorieën. Dat moet anders. **Door over het muurtje te kijken, schotten neer te halen en drempels weg te nemen, wil ik extra kansen creëren voor iedereen.** Bijvoorbeeld door de combinatie opleiding-werk of werk-gezin haalbaarder te maken, of door de drempels tussen de reguliere en sociale economie te verlagen, maar ook door de stap van niet-werken naar werken lonender te maken. Het zijn de **talenten** die tellen, niet het label of het statuut. Voor heel wat van mijn beleidsintenties is daarom een goede samenwerking met mijn collega-ministers bevoegd voor onderwijs, mobiliteit, financiën, inburgering of welzijn, een noodzakelijke voorwaarde. Hetzelfde geldt voor de samenwerking met federale en Europese instanties.

Nieuwe technologieën

Ik vind het belangrijk daarbij nieuwe **technologieën en innovaties te omarmen** die onze arbeidsmarkt performanter maken. Innovatie heeft een ongekend en onuitputtelijk potentieel om de veerkracht en dynamiek van onze arbeidsmarkt op te krikken. Niet om de mens te vervangen in de dienstverlening, maar ter ondersteuning van de werkzoekende wiens zelfredzaamheid we verhogen, van de bemiddelaar die vlotter een ondernemer met openstaande vacatures kan helpen deze vacature duurzaam in te vullen. Nieuwe technologieën zullen het werken op

maat vergemakkelijken en ruimte creëren voor begeleiding van mensen en ondernemingen die het het meest nodig hebben. Ik wil, in combinatie met mijn bevoegdheid inzake Innovatie initiatieven nemen om **met nieuwe technologieën werk werkbaarder** te maken : **co-botisering** in plaats van robotisering waarbij de robot ons in onze processen ondersteunt en waardoor we ons meer op menselijke kwaliteiten kunnen focussen als creativiteit, samenwerking, Ik engageer me samen met mijn diensten werk te maken van het transparant ter beschikking stellen van arbeidsmarkt-informatie.

Een performante overheid en dienstverlening

Ik wil ook dat we als overheid de **hoogste standaarden hanteren voor onze dienstverlening: slank, digitaal en performant**. Ik vind het essentieel als overheid voortdurend de dialoog aan te gaan met het werkveld en de brede samenleving. Enkel zo kunnen we de beste en meest doeltreffende dienstverlening aanbieden. Enkel zo kunnen we gedragen hervormingen doorvoeren, onderbouwd met data en wetenschappelijke inzichten. Door gebruik te maken van nieuwe technologieën en inzichten, door krachten te bundelen over de entiteiten heen en door in te zetten op synergie en samenwerking met andere domeinen maken we de overheid en de arbeidsmarkt efficiënter en toegankelijker voor iedereen.

VDAB staat hierbij voor bijzonder grote uitdagingen. Als centrale arbeidsmarktregisseur moet hij zich focussen op zijn kernopdracht, nl. vraag en aanbod in een krappe arbeidsmarkt op elkaar afstemmen en vacatures en werkzoekenden matchen, maar tegelijk als loopbaanregisseur burgers ook de tools aanreiken om hun loopbaan zelf in handen te nemen en ondernemingen ondersteunen de arbeidsmarkt-uitdagingen op een inclusieve wijze te kunnen beantwoorden. Ik vraag VDAB om uitgaande van zijn sterkte-zwakte-analyse de toekomstige werking als werkzaamheids- en loopbaanregisseur uit te tekenen. Ik zorg hiervoor na overleg met VDAB voor stimulerende KPI's. De basis voor een sterke VDAB ligt in zijn **sterke medewerkers**. Daarvoor is het van belang met VDAB de noodzakelijke omslag te kunnen maken naar een competentie-gebaseerde werking. De VDAB-medewerkers kunnen daarvoor rekenen op de nodige opleiding en begeleiding om deze omslag te kunnen maken.

Ik waardeer sterk dat Syntra Vlaanderen op professionele wijze de ondernemersopleidingen en het duaal leren tot twee peilers van de lerende samenleving heeft uitgebouwd. Het is de bedoeling nu beide programma's te integreren in respectievelijk VLAIO en departement WSE en VDAB met het oog op een slankere overheid. De zorg voor de **continuïteit** van de werking is daarbij cruciaal. Voor **duaal leren** vind ik het belangrijk dat er voldoende duurzame leerwerkplekken zullen zijn om het duaal leren te laten **groeien** in het secundair onderwijs, in het hoger en het volwassenenonderwijs. De **Syntra's** blijven dé opleidingspartner op vlak van ondernemersopleidingen en op vlak van KMO-opleidingen.

Iedereen aan boord

'**Iedereen aan boord**' is de titel van een akkoord dat recent door de sociale partners werd afgesloten en zal voor mijn beleid een belangrijk *leitmotiv* zijn. Ik wil samen met alle partners iedereen aan boord halen en houden. **Op de arbeidsmarkt van vandaag moet elk talent benut worden.** We hebben alle handen en hoofden nodig. Daarom wil ik resoluut inzetten op inclusie, op toegankelijkheid van de arbeidsmarkt en de dienstverlening, op een haalbare

combinatie van werk en gezin, op die mensen bij wie de noden het hoogst zijn. Wie het moeilijk heeft op onze arbeidsmarkt moet beter ondersteund worden. Wie de digitale trein heeft gemist wordt ondersteund om deze vaardigheden te verwerven. Daarom ook hecht ik belang aan het actief voorkomen en waar nodig bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. **In plaats van de achtergrond, herkomst, leeftijd of diploma wil ik talenten en competenties van mensen centraal zetten.**

Als we deze uitdagingen samen aanpakken, ben ik ervan overtuigd dat we onze arbeidsmarkt veerkrachtiger maken, onze samenleving versterken en de welvaart in onze regio verder verhogen. Samen bouwen we zo aan een sterk en sociaal Vlaanderen dat klaar is voor de 21^{ste} eeuw.

Hilde Crevits

II. SAMENVATTING

Strategische Doelstelling 1: Meer mensen aan het werk

Om meer mensen op de arbeidsmarkt te krijgen, willen we het activeringsbeleid nog versterken. Zo zetten we in op een snelle en kwaliteitsvolle begeleiding voor elke werkzoekende met competentieversterking waar nodig. Naast bestaande instrumenten zoals tijdelijke werkervaring en wijkwerken komen er nieuwe instrumenten (zoals gemeenschapsdienst) voor mensen die al lang werkloos zijn. Ook wie vandaag niet beroepsactief is – zoals langdurig zieken, mensen in invaliditeit en huismoeders of -vaders – willen we, vanuit een loopbaanperspectief en rekening houdend met drempels op alle levensdomeinen, stimuleren om aan het werk te gaan. We investeren voor nieuwkomers in een snelle begeleiding door VDAB. Met een jobbonus wordt die stap naar werk ook lonender gemaakt. De bestaande doelgroepverminderingen worden gericht ingezet en samen met de sociale partners wordt nagedacht over een doelgroepenbeleid dat rekening houdt met de afstand tot de arbeidsmarkt. Er wordt geïnvesteerd in de sociale economie en met de invoering van individueel maatwerk zullen doelgroepwerknemers voortaan ook ondersteund kunnen worden binnen reguliere bedrijven. Met een sterkere doelgerichte samenwerking tussen reguliere ondernemingen en ondernemingen in de sociale economie kunnen uitdagingen – zoals de inschakeling van kwetsbare mensen op de reguliere arbeidsmarkt – beter aangepakt worden. We trekken de digitale kaart om mensen aan een job te helpen en we zorgen ervoor dat dit aanbod toegankelijk en gegarandeerd is voor iedereen. We kijken hoe innovatie kan bijdragen tot werkbaar werk. En waar we geen Vlaams talent vinden om vacatures in te vullen, trekken we talent aan van buiten Vlaanderen; eerst in de andere gewesten, bij de aanpalende grensregio's en -landen en vervolgens ook via arbeidsmigratie van binnen en buiten de Europese Unie. Om 120.000 mensen extra aan het werk te krijgen is het duidelijk dat medewerking en engagement van alle partners op de arbeidsmarkt nodig zijn. Daarvoor investeren we in positieve partnerschappen en samenwerking, van het lokale niveau, binnen de Vlaamse overheid, tot de federale overheid en Europa over ondernemingen, werkgevers en werknemers, verenigingen, ...

Strategische Doelstelling 2: Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat

In een snel veranderende arbeidsmarkt willen we loopbaanzekerheid bieden aan iedereen. De loopbaantransities die mensen maken, willen we beter omkaderen en aanmoedigen. Via dienstencheques en flexibele thematische verloven versterken we de combinatie van arbeid en privé. En via omscholing, herscholing en loopbaanoriëntering maken we transities van de ene job naar de andere mogelijk. Ontslag wordt bijvoorbeeld veel proactiever aangepakt, zodat met ontslag bedreigde werknemers sneller kunnen worden begeleid en opgeleid naar nieuwe jobkansen binnen of buiten hun sector. Om dit alles te ondersteunen zetten we in op een overzichtelijk aanbod aan tools en instrumenten om de loopbanen (en competenties) te versterken en waar nodig bij te sturen. In de loopbaanbegeleiding via loopbaancheques brengen we meer focus en kwaliteit. Maar we zetten ook in op duaal leren en werkplekleren en op de omslag naar een échte leercultuur. Een leer- en loopbaanrekening in de vorm van een persoonlijk ontwikkelbudget kan bijdragen tot de kentering die we in Vlaanderen willen realiseren. We geloven dat het zichtbaar maken van competenties (en opleidingen), samen met het ontwikkelen van één competentietaal gesproken door alle actoren op de arbeidsmarkt, voor een doorbraak kan zorgen. Via competentieprognoses brengen we de (verwachte) tekorten aan competenties en vaardigheden beter in kaart. En via de oprichting van een platform levenslang leren versterken we de synergie en

samenwerking rond levenslang leren over de domeinen Werk, Economie en Onderwijs heen. De doelstelling van dit alles is dat we – over de sectoren, statuten en functies heen – meer beweging krijgen in de arbeidsmarkt. Meer beweging betekent immers meer loopbaankansen voor het individu en meer kansen om vacatures in te vullen voor de werkgever. Dit veronderstelt dat we onze loopbaan- en competentieversterkende maatregelen zoveel als mogelijk openstellen naar iedereen, ongeacht het statuut van de mensen. We willen daarbij maximaal voorkomen dat talent onderbenut blijft door discriminatie en werken daartoe de nodige kaders uit.

Strategische Doelstelling 3:

Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt

De komende jaren zullen maatschappelijke transformaties zoals digitalisering, vergrijzing, migratie en klimaat hun impact doen voelen in Vlaanderen met grote verschuivingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt tot gevolg. Jobs zullen veranderen, verdwijnen, andere jobs erbij komen. De krapte zal niet afnemen. We bereiden daarom ondernemingen en hun werknemers voor op de digitale omslag, met zorg voor de kennis en competenties op de werkplek. Voor de invulling van vacatures gaan we creativiteit en innovatiekracht nodig hebben. Hierin zullen we ondernemingen en zeker KMO's ondersteunen. Met ondernemingen worden transitietrajecten opgezet die tegelijkertijd inspelen op vacatures, competenties, werkplekieren, diversiteit, arbeidsorganisatie en het versterken van de werkbaarheid en innovatie van jobs. Met de sectoren en over de sectoren heen kijken we naar de tekorten aan competenties die voortvloeien uit al deze uitdagingen en werken we samen om transitie tussen sectoren te bevorderen. Ondernemingen, sectoren en partnerschappen op de arbeidsmarkt moeten hiervoor in al deze transitie ondersteund worden om hun innovatiekracht te versterken. De engagementen uit het akkoord Werkbaar Werk met de sociale partners worden in dit kader verder uitgevoerd. We maken deze transitie mogelijk met veel aandacht voor de mens achter elke ondernemer en elke werknemer. Sterke ondernemingen zijn ook ondernemingen die oog hebben voor hun maatschappelijke impact en verantwoordelijkheid. Daarom stimuleren we het sociaal en maatschappelijk verantwoord ondernemerschap in Vlaanderen. We doen dat best door stevige bruggen te bouwen tussen ondernemers, sociale ondernemers, maatwerkbedrijven en lokale besturen.

Deze initiatieven zijn slechts een greep uit de vele maatregelen die we nemen om de arbeidsmarkt te versterken. In wat volgt leest u het uitgebreide relaas. Daarin zijn de drie omschreven strategische doelstellingen doorvertaald naar de beleidsvelden en inhoudelijke structurelementen.

III. OMGEVINGSANALYSE

De Vlaamse arbeidsmarkt heeft er enkele bijzonder sterke jaren op zitten. Na acht jaar windstilte in de nasleep van de financieel-economische crisis van 2008, steeg de Vlaamse werkgelegenheid in 2017 en 2018 met niet minder dan 75.000 personen. De werkzaamheidsgraad – het aandeel mensen tussen 20 en 64 jaar die aan het werk zijn – steeg van 72,0% naar 74,6%. De werkloosheidsgraad zakte tot 3,5%, dat is historisch laag.

Het ziet ernaar uit dat de omstandigheden de komende jaren opnieuw wat uitdagender worden. De economische groei zwakt af, het aantal faillissementen neemt terug toe. Bovendien gaat de vergrijzing een nieuwe fase in en verlaten de babyboomers de arbeidsmarkt. Vlaanderen zal hierdoor voor het eerst geconfronteerd worden met een daling van het aantal mensen op arbeidsleeftijd.

Deze regering is ambitieus. We willen tegen het einde van de legislatuur 120.000 extra mensen aan het werk te krijgen, zodat er in 2024 voor het eerst 3 miljoen Vlamingen aan het werk zullen zijn. Om onze economische groei en de betaalbaarheid van onze sociale zekerheid en pensioenen te verzekeren, moeten we ervoor zorgen dat zoveel mogelijk mensen een bijdrage kunnen leveren.

De werkzaamheidsgraad neemt toe, maar de afstand tot de Europese top blijft groot

Er is nog ruimte om de werkzaamheidsgraad te verhogen. In vergelijking met de rest van Europa presteert Vlaanderen met een werkzaamheidsgraad van 74,6% in 2018 eerder middelmatig. Landen zoals Zweden (82,6%), Tsjechië (79,9%) en buurlanden Duitsland (79,9%) en Nederland (79,2%) laten hogere cijfers optekenen. In termen van VTE ligt de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen echter hoger dan in Nederland.

Met 120.000 extra werkenden brengen we de Vlaamse werkzaamheidsgraad in 2024 op 78,6%, waarmee we de kloof met de toptanden fors verkleinen en we een belangrijke stap richting 80% zetten.

De werkzaamheidsgraad in Vlaanderen is bovendien ook ongelijkmatig verdeeld. Bij mensen jonger dan 55 jaar zit Vlaanderen aan de Europese top, met werkzaamheidsgraden van ruim 90% bij hooggeschoolden en personen geboren binnen België. 55-plussers, kortgeschoolden, personen geboren buiten de EU, en personen met een arbeidshandicap zijn een stuk minder vaak aan het werk, en bij deze groepen doet Vlaanderen het minder goed dan de meeste andere Europese landen. Ook jongeren tot 24 jaar tekenen een lagere werkzaamheidsgraad op.

Tabel 1: Werkzaamheidsgraad 2018, volgens achtergrondkenmerken (Vlaams Gewest)

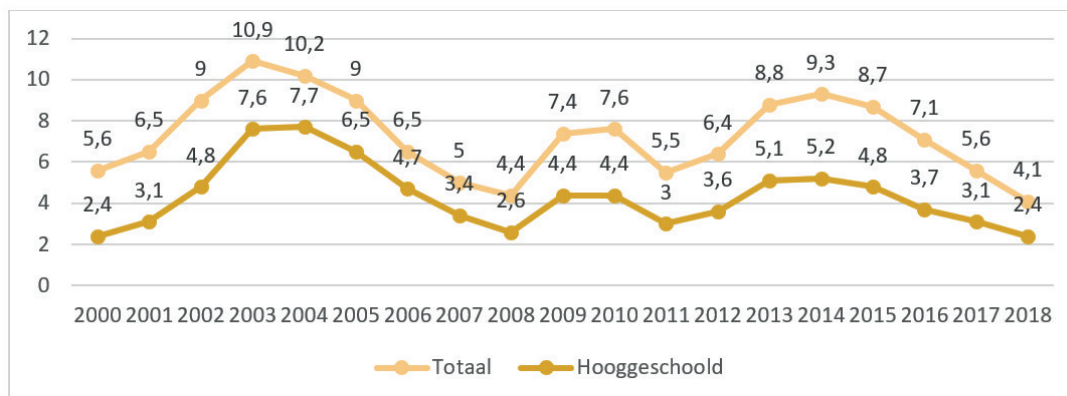
	20-64 jaar		20-24 jaar²		25-54 jaar		55-64 jaar	
	%	Positie in EU28	%	Positie in EU28	%	Positie in EU28	%	Positie in EU28
Totaal	74,6	15	48,2	19	86,7	4	52,5	19
Mannen	78,5	20	51,5	19	89,8	5	57,7	23
Vrouwen	70,7	14	44,8	19	83,5	4	47,3	17
Kortgeschoold ¹	52,4	19	nb	nb	64,8	11	34,8	21
Middengeschoold ¹	78,1	12	nb	nb	86,8	5	53,1	20
Hooggeschoold ¹	88,5	10	nb	nb	92,7	4	70,7	20
Geboren in België	76,2	12	49,1	19	90,0	2	53,0	19
Geboren binnen Europa	72,2	17	45,2	nb	81,4	15	49,9	20
Geboren buiten Europa	61,2	23	37,0	nb	65,7	22	46,8	22
Met arbeidshandicap	45,8	nb	31,1	nb	55,6	nb	32,2	nb
Zonder arbeidshandicap	80,1	nb	52,2	nb	90,7	nb	59,3	nb
In VTE	70,1	18	nb	nb	nb	nb	nb	nb
¹ : 25-64 jaar ² : Eurostat-gegevens laten een Europese ranking hier niet overal toe								

Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

De Vlaamse arbeidsmarkt is één van de krapste in Europa

Extra mensen aan het werk krijgen, is op de eerste plaats van belang vanuit het perspectief van arbeidsmarktkrapte. De laatste jaren raakt de Vlaamse arbeidsmarkt onder spanning. In 2018 ontving VDAB meer dan 230.000 vacatures, waarvan een groeiend aandeel maar moeilijk ingevuld raakte. Tegenover deze toenemende vraag naar arbeid staat immers een krimpend aanbod. Er waren de afgelopen 18 jaar nog nooit zo weinig werkzoekenden tegenover het aantal openstaande vacatures (4,1 niet-werkende werkzoekenden per vacature). De markt voor hooggeschoolde profielen is zelfs nog krappere (amper 2,4 niet-werkende werkzoekenden per vacature). Op Tsjechië na is de Vlaamse arbeidsmarkt de krapste van Europa.

Figuur 1 Spanningsratio (aantal NWWZ per openstaande VDAB vacature, 2000-2018)



Bron: ARVASTAT, VDAB (Bewerking Departement WSE)

In alle Vlaamse provincies daalt het arbeidsaanbod en stijgt de arbeidsvraag. In Limburg is dat het meest uitgesproken: daar stijgt het aantal vacatures fors en daalt de werkloosheid de laatste jaren ook navenant tot 3,8%. De krapste arbeidsmarkt vinden we echter in West-Vlaanderen: daar is de situatie het meest nijpend met 3,1 niet-werkende werkzoekenden per vacature en een werkloosheidsgraad van 2,6%. Daartegenover kampen centrumsteden dan weer vaak met een hogere werkloosheidsgraad dan gemiddeld.

Deze arbeidsmarktkrapte is geen louter conjunctureel fenomeen. Vergrijzing speelt hier een belangrijke rol. In de periode 2023-2028 zal het aantal mensen die op pensioen gaan, pieken en leiden tot bijna 400.000 vervangingsvacatures. Tegelijk krimpt de bevolking op arbeidsleeftijd en stromen jongeren steeds later in op de arbeidsmarkt. In sommige sectoren is meer dan 15% van de werknemers op dit moment ouder dan 55. De zorgsector in het bijzonder zal hier met een uitdaging worden geconfronteerd: daar zal niet alleen een belangrijk deel 55-plussers uittrekken, maar tegelijk zal door de vergrijzing de vraag naar zorg verder toenemen.

Heel wat arbeidspotentieel blijft vandaag on(der)benut

Om al deze uitdagingen het hoofd te bieden en meer mensen aan het werk te krijgen, moeten we dan ook op zoek gaan naar talenten in groepen die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Specifieke aandacht kan hier gaan naar werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt én naar een groep die traditioneel minder tot de arbeidsreserve gerekend wordt: de niet-beroepsactieven.

Onder de Vlaamse werkzoekenden is er een niet te verwaarlozen groep met een behoorlijk grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit vertaalt zich in een lage uitstroom vanuit de werkloosheid naar duurzame tewerkstelling. Langdurige werkloosheid blijft een probleem. Iets minder dan 1/3 (31,8%) van de Vlaamse niet-werkende werkzoekenden is al meer dan 2 jaar werkzoekend. Meer dan de helft van hen (54,2%) is kortgeschoold. Studieniveau is dan ook één van de belangrijkste voorspellers van duurzame uitstroomkansen. Bij de werkzoekenden met de laagste uitstroomkansen vinden we verder ook 55-plussers terug, net als personen van wie de moedertaal niet het Nederlands is en personen met een arbeidsbeperking. Zij kennen globaal dus een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, al blijft het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat er binnen al deze groepen ook personen zijn met betere kansen dan gemiddeld. We weten ook dat het grootste deel van de groep van werkzoekenden die tussen de mazen van het activeringsnet glijpen, net uit deze groep met grote afstand tot de arbeidsmarkt komt.

Ook nieuwkomers hebben het vaak moeilijk om de aansluiting met de arbeidsmarkt te maken. Ze zetten soms moeizaam de stap naar duurzaam werk. De werkzaamheidsgraad van personen geboren buiten de EU (61,2%) is bij de laagste van de EU. Zeker bij personen die zich op het snijvlak van verschillende kwetsbaarheden bevinden, is de werkzaamheidsgraad vaak laag. Zo bedraagt de werkzaamheidsgraad voor kortgeschoolde vrouwen, geboren buiten de EU amper 34,2%. Nieuwkomers komen ook vaker in laagbetaalde jobs terecht en kennen minder duurzame loopbanen. Hun werkervaring, competenties, en diploma's zijn vaak moeilijk overdraagbaar. Ook kennis van het Nederlands is essentieel: dit is nog steeds een zeer belangrijk toegangsticket tot de Vlaamse arbeidsmarkt. Deze moeilijke aansluiting bij de arbeidsmarkt geldt in het bijzonder voor vrouwen, maar ook voor jongeren en 50-plussers.

We richten de blik ook op niet-beroepsactieven en het potentieel dat bij hen aanwezig is. Vlaanderen had in 2018 een activiteitsgraad (20-64-jarigen) van 77,1%. Dit houdt in dat 77,1% van de Vlamingen tussen 20 en 64 aan het werk is

of actief op zoek is naar werk. Hiermee scoren we onder het Europese gemiddelde van 78,4%. We hebben een behoorlijke achterstand op Europese toplopers zoals Zweden (87,6%), maar ook op buurlanden Nederland (82%) en Duitsland (82,7%).

In 2017 waren bijna 700.000 (694.142) Vlamingen tussen 18 en 64 niet-beroepsactief. Het gaat hier om 264.366 rechtgevende kinderen voor kinderbijslag (grotendeels studenten), 208.887 gepensioneerden (waarvan iets meer dan 56.000 SWT'ers), 160.555 arbeidsongeschikten (waarvan de overgrote meerderheid in invaliditeit), en 33.949 leefloners. Daarenboven zijn er nog eens ongeveer 140.000 Vlamingen huisvrouw of – man en ontvingen geen enkele vorm van uitkering.

Onze arbeidsmarkt kent ook een substantiële groep van ondertewerkgestelden (117.100 personen in 2018) – personen (vooral vrouwen) die al aan de slag zijn en bereid en beschikbaar zijn om meer uren te werken, maar bijvoorbeeld in sectoren werken waar voltijdse contracten moeilijk te verkrijgen zijn. Ruim 1 op 5 van de ondertewerkgestelde vrouwen geeft ook aan dat ze deeltijds werken omwille van de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen. Ook bij veel vrijwillig deeltijds werkende vrouwen spelen zorgmotieven een belangrijke rol. Flexibele, betaalbare kinderopvang en het inzetten op een goede werk-privé-balans kunnen hier van belang zijn.

Personen die niet-beroepsactief zijn, hebben dus een zeer divers profiel, ook binnen dezelfde uitkeringsstelsels. Sommigen staan relatief dicht bij de arbeidsmarkt, zoals studenten, personen in mutualiteit (minder dan 1 jaar afwezig wegens ziekte), ... of hebben een profiel dat dicht aansluit bij wat er gevraagd wordt op de arbeidsmarkt. Anderen staan dan weer veel verder van de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld omdat ze al lange tijd niet actief zijn. Of omdat ze tot één of meerdere groepen behoren die het sowieso al moeilijker hebben op onze arbeidsmarkt: kortgeschoolden, personen met een migratieachtergrond, een arbeidshandicap hebben, ...), een gebrek aan vaardigheden hebben, ...

Toch is er zeker ruimte om ook binnen deze groepen de stap (terug) naar de arbeidsmarkt te laten zetten. Het wegwerken van de nog overblijvende financiële drempels is hier een stap die kan gezet worden, maar drempels en oplossingen zijn voor een belangrijk deel ook elders te vinden. In 2016 ervaaarde 51% van de werknemers zijn job als werkbaar, een daling ten opzichte van de vorige meting (54,6%). Inzetten op werkbaar werk en levenslang leren kan remediërend werken. Het versterken van loopbaandenken, met een beleid dat inzet op vlotte transitie van het ene statuut naar het andere kan hier evenzeer een rol spelen. Samenwerking met diverse actoren, en tussen verschillende beleidsdomeinen en –niveaus kan deze transitie vlotter doen verlopen.

Werken beschermt maar biedt geen sluitende garantie tegen armoede

Meer mensen aan het werk krijgen is niet enkel van belang om onze werkzaamheidsgraad op te krikken, economische groei te stimuleren en onze welvaart en sociale zekerheid te vrijwaren. Een job biedt ook kansen aan werknemers. Zo zien we bijvoorbeeld dat deelname aan de arbeidsmarkt cruciaal is bij de integratie van nieuwkomers. Tegelijk biedt werken de beste (maar geen sluitende) garantie tegen armoede. Cijfers voor 2018 tonen dat het grootste armoederisico te vinden is bij werklozen (37%) en niet-beroepsactieven – gepensioneerden uitgezonderd (23%). Bij werkenden bedraagt dit 4%.

Grote transitie zorgen voor structurele verschuivingen op de arbeidsmarkt

De jobs van morgen zullen er anders uitzien dan die van vandaag. De wereld verandert aan een ongezien tempo. Grote trends zoals digitalisering, globalisering en klimaatuitdagingen hebben al een serieuze impact gehad op de manier waarop we leven, leren en werken en zullen ook in de volgende decennia zorgen voor structurele veranderingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt.

Digitalisering en nieuwe technologieën, zoals artificiële intelligentie, worden in elke job een realiteit. Routine-jobs zullen steeds meer worden geautomatiseerd en takenpakketten zullen veranderen. De OESO schat dat in Vlaanderen ongeveer 14% van de jobs een hoog risico loopt om geautomatiseerd te worden en dat nog eens 29% van de werknemers een grote wijziging in zijn/haar takenpakket zal ondervinden door automatisering. Daartegenover staat wel dat ook veel nieuwe jobs kunnen worden gecreëerd. Voor elke job die door digitalisering verdwijnt, worden 3,7 nieuwe banen gecreëerd¹.

Klimaatuitdagingen en de daarbij horende transformatie naar een groene en circulaire economie met een lage CO₂-uitstoot zullen net als digitalisering een onmiskenbaar effect hebben op de arbeidsmarkt. De ontwikkeling van nieuwe, groenere producten en productieprocessen creëren nieuwe jobs, en zorgen voor verschuivingen tussen en binnen sectoren. Positief is dat de circulaire economie een sector is met significante tewerkstellingskansen voor kort- en middengeschoolden en met mogelijkheden voor sociaal ondernemen.

Op onze krappe arbeidsmarkt zullen niet al deze nieuwe jobs ingevuld kunnen worden door schoolverlaters of werkzoekenden. We moeten ook investeren in het her- en bijscholen van werkenden. Er zal in de toekomst nood zijn aan STEM- en digitale vaardigheden. Daarnaast zullen ook niet-cognitieve vaardigheden (zoals analytisch denken, creativiteit, communicatievaardigheden en flexibiliteit) die eigen zijn aan de mens en complementair kunnen worden ingezet aan machines en robots, van belang zijn. Maar de allerbelangrijkste vaardigheid voor de arbeidsmarkt van de 21^e eeuw wordt de capaciteit om (bij) te leren en zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden.

Vlaanderen hinkt achterop inzake levenslang leren (en ontwikkelen)

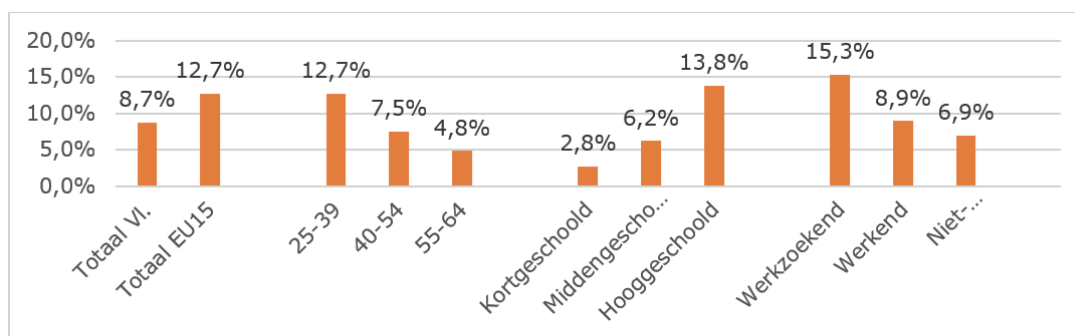
Door de verschillende uitdagingen in de 21^e eeuw moeten we met zijn allen blijven (bij)leren om te kunnen leven en werken in een samenleving die verandert in sneltempo. We doen dat echter nog veel te weinig.

Slechts 8,7% van de Vlamingen tussen 25 en 64 jaar oud neemt regelmatig deel aan een formele opleiding. Daarmee scoort Vlaanderen onder het EU-gemiddelde en loopt het ver achter op toppersteerders zoals de Scandinavische landen en buurlanden Nederland, Frankrijk en Luxemburg, waar de opleidingsparticipatie rond de 18% bedraagt. In Vlaanderen nam de deelname aan levenslang leren nauwelijks toe en schommelt dit percentage sinds 2000 tussen de 7% en 9%.

De opleidingsdeelname is ook zeer ongelijk verdeeld in Vlaanderen. Hooggeschoolden participeren beduidend meer dan kortgeschoolden en dit verschil is in Vlaanderen groter dan het EU-gemiddelde. Daarnaast participeren jongeren meer dan ouderen en werkenden en werkzoekenden meer dan niet-beroepsactieven.

¹ Agoria, 2018 (<https://www.agoria.be/nl/Agoria-Zonder-aangepast-beleid-zijn-er-584-000-openstaande-vacatures-in-2030>)

Figuur 2 Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelneemt aan opleiding en vorming in Vlaanderen (referentieperiode 4 weken)



Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) EAK, Eurostat LFS (Bewerking Departement WSE)

De redenen waarom volwassenen niet deelnemen aan levenslang leren zijn divers. Verschillende studies tonen aan dat er in Vlaanderen een gebrek is aan een leercultuur en motivatie. Bijna 80% van de Vlamingen tussen 25 en 65 jaar ziet geen nood aan opleiding of training (Eurostat: Adult education survey, 2016).

Daarnaast vormen in Vlaanderen het tijdstip van de opleiding en gezinsredenen de voornaamste obstakels voor de participatie in levenslang leren. De kost van de opleiding speelt in Vlaanderen minder mee dan in andere Europese landen, maar nog niet iedereen vindt de weg naar maatregelen zoals opleidingscheques en het Vlaams educatief verlof.

Een belangrijk aandeel van levenslang leren in Vlaanderen vindt plaats tijdens de werkuren en op en rond de werkvloer. Het is van belang voor werkgevers dat werknemers hun competenties en vaardigheden op peil houden en verder ontwikkelen met het oog op de competitiviteit van de onderneming en de duurzame inzetbaarheid van werknemers op lange termijn. Grote ondernemingen investeren gemiddeld meer in opleiding en training van hun werknemers dan kleinere ondernemingen omwille van plannings- en capaciteitsproblemen, wat een uitdaging creëert gezien het kmo-landschap in Vlaanderen. Ook onder werknemers zijn de opleidingskansen verschillend. Uit zowel de werkbaarheidsmonitor² als andere studies komt naar voren dat kortgeschoolde werknemers en werknemers ouder dan 50 minder leermogelijkheden krijgen op hun job.

² SERV, 2016
(https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20170125_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2016_RAP.pdf)

IV. TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

1. Transversale en horizontale doelstellingen

Vanuit mijn bevoegdheden dragen we bij aan de horizontale actieplannen, onder meer op vlak van armoedebestrijding, hulp- en dienstverlening aan gedetineerden, gelijke kansen, integratie en inburgering, ... aan het STEM-actieplan, digitalisering, Strategisch Plan geletterdheid, Artificiële Intelligentie en CyberSecurity beleidsagenda, de transitieprioriteiten en de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's), ...

2. Overkoepelende strategische doelstellingen

2.1. Strategische Doelstelling 1: Meer mensen aan het werk

De krapte op de arbeidsmarkt zal zich door de vergrijzing de komende jaren steeds nadrukkelijker doen voelen op onze arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zorgen o.a. de digitale transitie en de vergrijzing voor grote (structurele) veranderingen en verschuivingen op de arbeidsmarkt.

Als antwoord op dit alles willen we met de Vlaamse regering zoveel mogelijk Vlamingen (her)inschakelen op de arbeidsmarkt. Immers, hoe meer mensen aan de slag, hoe beter we onze welvaart op peil kunnen houden, hoe sterker onze ondernemingen kunnen groeien en hoe beter we ondersteuning kunnen voorzien voor zij die het echt nodig hebben.

Het streefdoel voor deze legislatuur is 120.000 Vlamingen extra aan een job helpen en te evolueren naar een werkzaamheidsgraad van 80%. Dit streefdoel is nodig om de vele openstaande vacatures in te vullen (zie omgevingsanalyse) maar ook om kansen te bieden aan groepen die vandaag ondervertegenwoordigd zijn op onze arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd is dit streefdoel bijzonder ambitieus. We zullen dus versterkt moeten inzetten op activering met nieuwe partners en technologieën, op een verruiming van de arbeidsmarkt (naar niet-beroepsactieven, buitenlands talent, ...), op gerichte loonkostsubsidies voor wie ver van de arbeidsmarkt staat en op initiatieven om werk lonend en aantrekkelijk te maken.

Een sterke en performante activering

Elke werkzoekende moet kunnen rekenen op een snelle en kwaliteitsvolle dienstverlening op maat. Daarom gaan we het engagement aan om binnen de twee maanden alle ingeschreven werkzoekenden te screenen en binnen de drie maanden (voor niet-zelfredzamen) bindende afspraken te maken over hun traject. We controleren de naleving van deze afspraken, streng maar rechtvaardig, en waar nodig sanctioneren we. We gaan in overleg met de Raad van Bestuur van VDAB om die procedure sneller en meer uniform te kunnen toepassen. Binnen het traject dat we aanbieden zetten we fors in op competentieversterking. Via werkplekieren en competentieversterkende trajecten, zoals IBO, zoals Tijdelijke Werkervaring en Wijkwerken, -die we beide ook evalueren-, geven we mensen werkervaring en competenties mee. We maken deze competenties zichtbaar voor de werkzoekende zelf en voor potentiële werkgevers en waar nodig attesteren we ze om hun arbeidsmarktkansen te verhogen. Wie er ondanks al deze maatregelen niet in slaagt om werk te vinden kan in zijn activeringstraject verplicht worden ingezet in de nieuwe gemeenschapsdienst. Binnen deze activerende maatregelen bieden we concrete kansen aan wie van de arbeidsmarkt dreigt te vervreemden om opnieuw

arbeidsritme op te bouwen en werkbereidheid aan te tonen. We werken met VDAB en VVSG een kader voor de activiteiten uit.

Samen nieuwe groepen activeren

Ook wie vandaag niet beroepsactief is – zoals langdurig zieken, mensen in invaliditeit en huismoeders of -vaders – willen we, vanuit een loopbaanperspectief en rekening houdend met drempels op alle levensdomeinen en levensfasen, stimuleren om aan het werk te gaan. We doen dat met een outreachende aanpak op maat waarvoor we actief samenwerken met partners die deze moeilijk bereikbare doelgroepen kunnen bereiken. De opdracht van de VDAB wordt hiertoe uitgebreid. Als centrale datagedreven werkzaamheids- en loopbaanregisseur zal de VDAB met gespecialiseerde partners ook naar nieuwe groepen dienstverlening en experimenten uitbouwen. Zo werken we drempels in onze dienstverlening weg, maar hiervoor hebben we ook andere beleidsdomeinen nodig. Zo zetten we al onze expertise en die van partners in om samen met het RIZIV langdurig zieken en arbeidsongeschikten (opnieuw) in de arbeidsmarkt te integreren. Met het beleidsdomein Welzijn geven we vorm aan een versterkt werk-zorgaanbod voor mensen met een welzijnsproblematiek die tijdelijk niet in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten. Met het beleidsdomein Onderwijs trachten we jongeren die de schoolbanken vroegtijdig verlaten te begeleiden naar een job of een kwalificerende opleiding. En voor nieuwkomers maken we met het beleidsdomein Inburgering en Integratie de afspraak dat mensen met een arbeidsperspectief binnen de twee maanden na de verplichte inschrijving door VDAB naar werk begeleid kunnen worden. Om dit te doen slagen zetten we versterkt in op taal, waar mogelijk als volwaardig en integraal onderdeel van een traject naar werk. Zo kunnen ook nieuwkomers volwaardig deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Innovatie en digitalisering in activering

We zetten in op innovatie en digitalisering in de activeringsaanpak. Nieuwe technologieën zoals artificiële intelligentie en open data en services moeten de aanpak van de VDAB versterken. De arbeidsmarktregisseur stelt zich op als connector die aan snelheid en performantie wint door data, informatie en inzichten uit te wisselen met partners. En die werkzoekenden ook via een digitaal aanbod (gerichte jobsuggesties, artificiële intelligentie in het vacatureaanbod, ...) aan een job helpt en tegelijk vacatures duurzaam kan invullen. We waken erover met flankerende maatregelen dat dit aanbod toegankelijk en gegarandeerd is, ook voor mensen in armoede, mensen met beperkte digitale vaardigheden en anderstaligen. Tegelijkertijd herbekijken we onze dienstverlening grondig om maatwerk te bieden. Niet langer het statuut, de doelgroep of het uitkeringsstelsel maar wel de competenties en de afstand tot de arbeidsmarkt bepalen de toegang tot de dienstverlening. We werken hiertoe verder aan de ontwikkeling van innovatieve en kwaliteitsvolle methodieken en instrumenten om bijvoorbeeld de afstand tot de arbeidsmarkt beter in te kunnen schatten en willen dit ook mee ondersteunen vanuit het innovatiebeleid. We toetsen daarbij de haalbaarheid van een intersoc-werking rond digitale toepassingen en nieuwe produktietechnieken gericht op de grote arbeidsmarktuitdagingen. We willen inzetten op onderzoek om meer mensen via technologische ondersteuning, zoals via cobots, te activeren en duurzaam aan het werk te houden.

Werk lonend en aantrekkelijk maken

Werken moet lonen. Om ervoor te zorgen dat de kloof tussen werken en niet werken vergroot en dat er een beter beloning komt voor mensen die werken voeren we vanaf 2021 een Vlaamse jobbonus in. Deze bonus bedraagt minimaal 600 euro op jaarbasis voor mensen die voltijds werken en tot maximaal 1.700 euro bruto per maand verdienen. Het bedrag van de Vlaamse jobbonus wordt vervolgens uitgefaseerd om een promotieval te vermijden. We zullen vanuit de bevoegdheid Werk volle medewerking verlenen aan de invoering, voorbereiding en opvolging van de jobbonus zodat we de beoogde doelstelling, de kloof tussen werken en niet werken groter maken, waarmaken. Naast de jobbonus bevat het regeerakkoord ook tal van andere maatregelen om werken aantrekkelijker te maken. Zo zetten we in op meer flexibele en betaalbare kinderopvang, op het voorkomen van armoederisico's bij ondernemers en op een toekenning van tal van Vlaamse sociale voordelen naar werkenden. We maken sociale voordelen verder afhankelijk van inkomen en niet van het sociaal statuut. Opnieuw is dit een engagement dat ik met al mijn collega's in de Vlaamse regering wil realiseren.

Meer focus in het doelgroepenbeleid

Via het doelgroepenbeleid verlagen we de werkgeversbijdragen voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. We blijven inzetten op doelgroepmaatregelen voor jongeren, ouderen en personen met een arbeidshandicap maar we brengen meer focus en effectiviteit in de maatregelen zodat we de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt een duwtje in de rug kunnen geven bij aanwerving en tewerkstelling. Daarom verhogen we de leeftijdsgrens van 55 naar 58 jaar en voorzien we overgangsmatregelen. De doelgroepkorting voor middengeschoolde jongeren dooft uit. We houden daarbij rekening met de werkzaamheidsgraden van deelgroepen en met de resultaten van evaluatie-onderzoek. Naast het gericht maken van de bestaande kortingen willen we met de sociale partners overleggen over een doelgroepenbeleid in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt. Ook de premie voor langdurig werkzoekenden wordt in deze hervorming meegenomen. Transparantie en eenvoud blijven daarbij belangrijk. We bekijken of de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) kan worden verruimd in functie van loonkostondersteuning en begeleiding in het kader van individueel maatwerk.

Maatwerk 2.0

We versterken de samenhang tussen de sociale economie en de reguliere economie om meer jobs te creëren voor doelgroepwerknemers. We hervormen hiervoor de oude SINE-maatregel naar individueel maatwerk. Op die manier krijgen alle werkgevers de mogelijkheid om doelgroepwerknemers met een rendementsverlies en/of begeleidingsnood tewerk te stellen. Zo kunnen we een meer gevarieerd aanbod aanbieden (met begeleiding) in een reguliere werkcontext. We bekijken of het mogelijk is om hiertoe de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) uit te breiden naar een VOP+ met naast loonkostondersteuning ook begeleiding voor wie instroomt of doorstroomt vanuit sociale economie in een reguliere onderneming. Onder andere maatwerkbedrijven of sociale economie organisaties kunnen een rol spelen in de begeleiding van doelgroepwerknemers in reguliere ondernemingen. We gaan na of en hoe we een terugvalpositie kunnen bieden aan werknemers die doorstroomden naar de reguliere economie. De Lokale-Diensteneconomie-initiatieven kunnen zich verder ontplooiën in het kader van het individueel maatwerk maar de combinatie met klaverbladfinanciering blijft mogelijk zodat het dienstenaanbod dat sterk aansluit bij (lokale) maatschappelijke noden voldoende gegarandeerd blijft. We stimuleren het ondernemerschap binnen de sociaal economie-ondernemingen.

De invoering van individueel maatwerk biedt kansen om de sociale economie ook anders en sterker te positioneren. We zetten in op een doelgerichte samenwerking tussen sociale en reguliere ondernemingen om meer doelgroepwerknemers beter te laten doorstromen naar een reguliere job. Op die manier bieden we loopbaankansen aan mensen die zonder ondersteuning verder kunnen maar ook kansen op ondersteuning en begeleiding voor wie er wél nood aan heeft. Om dit verhaal te doen slagen evalueren we het huidige doorstroomkader en bekijken we hoe (maatwerk)bedrijven die werknemers succesvol laten doorstromen beloond kunnen worden. We blijven tenslotte verder inzetten op bijkomende plaatsen voor de sociale economie met daarbij aandacht voor zowel individueel maatwerk als collectief maatwerk en arbeidszorg. En we brengen de verschillende vormen van arbeidszorg onder in een eenduidig (regelgevend) kader.

Talent van buiten Vlaanderen aantrekken

Voor de vele vacatures die we ondanks alle inspanningen met **Vlaams talent** niet ingevuld krijgen, kijken we ook naar buitenlands talent; eerst in de andere gewesten, dan in de aanpalende grensregio's en nadien ook in het buitenland (binnen en buiten de EU).

We versterken de samenwerking met de **andere gewesten**. Met afspraken tussen de regeringen in het kader van een Tewerkstellingspact kunnen we tevens flankerende maatregelen nemen om **meer vacatures** ingevuld te krijgen en **meer mensen** aan de slag te krijgen. Met de **grensregio's** zodat we over de grenzen heen kunnen matchen. Een betere uitwisseling van informatie en tools moet het mogelijk maken dat mensen van net buiten Vlaanderen de stap zetten om in Vlaanderen aan de slag te gaan, in het bijzonder vanuit de grensregio's in Nederland en Frankrijk. Verder zorgen we ervoor dat **internationale arbeidsmigratie** gericht op hooggeschoolden en op het invullen van knelpuntberoepen snel en soepel kan verlopen. We vereenvoudigen hiertoe de procedures en verkorten de doorlooptermijnen oa. via een elektronisch platform, in dialoog met de betrokken federale overheidsdiensten. Met de sociale partners houden we hiervoor de vinger aan de pols. Met oa. de universiteiten bekijken we de situatie voor onderzoekers. En we voeren een aantrekkingsbeleid naar buitenlandse ambitieuze ondernemers (beroepskaarten) dat beter rekening houdt met de innovatieve en economische meerwaarde voor Vlaanderen.

Positieve partnerschappen

Om 120.0000 mensen extra aan het werk te krijgen zullen we vele handen nodig hebben. Daarvoor rekenen we op de samenwerking met andere beleidsdomeinen zoals **Welzijn, Onderwijs, Mobiliteit maar ook op de vrijetijdsector en met andere beleidsniveaus**. Wat de federale overheid betreft vragen we de nodige maatregelen te nemen om de activering van werkzoekenden, leefloongerechtigden, niet beroeps-actieven, SWT'ers en eventueel andere vervroegde uittredingsstelsels, langdurig zieken, ... te versterken. Daarnaast investeren we ook in stevige, duurzame en positieve partnerschappen op het terrein. VDAB gaat als regisseur actief en helder aan de slag om **lokale besturen** sterker te betrekken om met ons de werkzaamheidsgraad te verhogen. Samen met hen bouwen we activeringsnetwerken uit die bijdragen de drempels om aan het werk te gaan (in zorg, welzijn, onderwijs, integratie, ...) uit de weg te ruimen en loopbaankansen te creëren ook voor wie verder van de arbeidsmarkt staat. Overal waar nodig en mogelijk, waar mensen hun schouders willen zetten onder de ambitie, in centrumsteden en samenwerkingsverbanden van kleinere gemeenten, werken we aan dit strategisch partnerschap. Plaatsen waar de arbeidsmarkt grote knelpunten kent bv. op vlak van werkloosheid of op vlak van oningevulde

vacatures hebben onze grootste aandacht. De doelstellingen, resultaten en de goede praktijken volgen we op. Vrijblijvende samenwerking is immers niet aan de orde. We verruimen de lokale regierol sociale economie naar het brede lokale werkgelegenheidsbeleid om meer resultaat te boeken op het vlak van tewerkstellingsbeleid. Naast de lokale partnerschappen vernieuwen we het **tender- en partnerschappenbeleid** van de VDAB. Het opzet is om vorm te geven aan een meer duurzame samenwerking waar er ruimte is voor voldoende autonomie en de nodige flexibiliteit om de vele problemen op onze arbeidsmarkt vanuit gespecialiseerde expertise aan te kunnen pakken.

Leeswijzer: U vindt de onderliggende operationele doelstellingen in uitvoering van deze strategische doelstelling terug onder de respectieve inhoudelijke structurelementen 'activering' (beleidsveld Werk) en 'activering' (beleidsveld Sociale Economie).

2.2. Strategische Doelstelling 2: Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat

In een continu en sterk veranderende arbeidsmarkt willen we mensen loopbaanzekerheid bieden. We maken hiervoor de omslag naar een echte leercultuur met scholing, omscholing en bijscholing doorheen de hele loopbaan. We stimuleren de leerbereidheid opdat de Vlaming mee is met de verschillende transformaties die plaatsvinden en zijn of haar talenten maximaal ontplooit en inzet op de werkvloer. We moedigen burgers aan om hun loopbaan in eigen handen te nemen en waar nodig bij te sturen. Op die manier houden we mensen langer en duurzamer aan de slag, maken we transitie van de ene job naar de andere en tussen diverse levensdomeinen (leren, werken, zorgen, ...) mogelijk en bieden we nieuwe perspectieven bij jobverlies of (collectief) ontslag.

De hoekstenen van het loopbaanmodel dat we voor ogen hebben liggen besloten in instrumenten om de loopbaan (bij) te sturen, een actief beleid rond loopbaantransities, een betere combinatie van arbeid en privé (o.a. via dienstencheques en thematische verloven), loopbaandienstverlening en een aantrekkelijk en arbeidsmarktgericht onderwijs- en opleidingsaanbod, krachtige en overzichtelijke (opleidings)incentives en innovatieve leerwegen, waar mogelijk op de werkvloer zelf.

We maken werk van een gezamenlijke aanpak om de synergieën en samenwerking in het kader van levenslang leren, over de sectoren en de beleidsdomeinen heen, te versterken zodat we de grote uitdagingen, met de betrokken domeinen en met de sociale partners en opleidings- en onderwijsverstrekkers, zoveel mogelijk kunnen aangaan vanuit een gedeelde visie en doelstellingen.

Werk en gezin beter op elkaar laten aansluiten

We vereenvoudigen de combinatie van arbeid en privé voor alle gezinnen (tweeverdieners, alleenstaande ouders, alleenstaanden, ...) om de werkzaamheidsgraad verder te verhogen. Naast meer flexibele en betaalbare kinderopvang – waarvoor het beleidsdomein Welzijn instaat – kijken we hierbij vooral naar dienstencheques en thematische verloven. Zo ondersteunen we het flexibeler ouderschapsverlof door het pro rata toekennen van de aanmoedigingspremie en nemen we het initiatief om in navolging van de federale overheid – ook met de aanmoedigingspremies het 1/10de ouderschapsverlof te ondersteunen. Het systeem van de dienstencheques blijft een belangrijke tewerkstellingsmaatregel. We hebben aandacht voor de rendabiliteit van de ondernemingen, de werkbaarheid van de jobs en de beheersbaarheid van het

systeem. We bekijken hoe we een vereenvoudiging kunnen doorvoeren voor de gebruiker om het systeem zo aantrekkelijk en toegankelijk mogelijk te kunnen blijven inzetten.

Loopbaantransities faciliteren

De arbeidsmarkt is in volle beweging. Jobs verdwijnen, nieuwe jobs maken hun opmars en de inhoud en taken van elke job zijn onderhevig aan ongeziene verandering. Tegenover die achtergrond willen we loopbaantransities mogelijk maken. We doen dat door aan te moedigen dat mensen regelmatig stilstaan bij hun loopbaan (en competenties), zich (her)oriënteren, ontwikkelen, een volgende loopbaanstap nemen en indien nodig van job veranderen. Daarom ontwikkelen we stapsgewijs "Mijn Loopbaan" als het centrale digitale platform voor loopbanen en competenties. Burgers worden er wegwijs gemaakt in de diverse tools, opleidingen en instrumenten om hun loopbaan en competenties te versterken. Eén van die instrumenten is loopbaanbegeleiding. Hierin zijn focus en kwaliteit van belang en gaan we tegelijkertijd na hoe een aanbod voor groepen (zoals niet beroepsactieven) die er vandaag geen toegang toe hebben voorzien kan worden. Wie zijn job verliest willen we sneller dan vandaag begeleiden en opleiden naar een nieuwe opportuniteit. In dit kader onderzoeken we samen met de sociale partners hoe we de aanwezige vaardigheden en competenties meer zichtbaar kunnen maken, bijv. naar andere werkgevers. We zetten in op omscholing en herscholing over de sectoren heen en maken de relevante dienstverlening beter beschikbaar. We onderzoeken hoe we hiervoor tijdelijke jobrotatie mogelijk kunnen maken.

Anti-discriminatie

Om elk talent een kans te geven, zonder onderscheid, bestrijden we actief elke vorm van discriminatie. We doen dit door sensibilisering, preventie en zelfregulering door de sectoren. Maar we zorgen ook voor een adequate curatieve handhaving met gerichte controles vanuit de Vlaamse Sociale Inspectie.

- In de (inter)sectorale aanpak zetten we de aandacht voor non-discriminatie en diversiteit verder. De resultaten hieromtrent zullen worden gemonitord en worden meegenomen bij de onderhandelingen van de volgende sectorconvenanten.
- Omdat geen talent verloren mag gaan, zonder onderscheid, zetten we in op een actieve bestrijding van discriminatie, zowel preventief en sensibiliserend als curatief. Sectoren hebben hierin een cruciale rol te spelen zoals bijvoorbeeld via de mysterycalls in de dienstenchequesector. We gaan verder in op de ingeslagen weg van sensibilisering en zelfregulering door sectoren.
- We reageren kordaat op discriminatie op de werkvloer. Daarom zal de Vlaamse Sociale Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie aandacht besteden aan het vermijden van alle vormen van wettelijk verboden discriminatie. We spitsen ons daarbij toe op de bevoegdheden waarover de Vlaamse Sociale Inspectie in dit kader beschikt (private arbeidsbemiddeling, uitzend, dienstencheque-ondernemingen, Vlaamse overheidsdiensten, Onderwijs, ...).
- Daarnaast vragen we de parketten om de nodige aandacht te geven aan de strijd tegen discriminatie.

Bouwen aan een echte leercultuur

Vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid maar ook vanuit gedeelde doelstellingen gaan we verder op weg naar een échte leercultuur. We willen de lat hoger leggen rond levenslang leren en ons meten met die landen waar levenslang leren en ontwikkelen sterk(er) ingeburgerd is. De doelstelling is een toegankelijk, toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod waar méér mensen gebruik van maken om hun loopbaan te versterken. Dit werken we in de hand met de uitwerking van een leer- en loopbaanrekening die alle rechten en incentives voor het individu bundelt in een persoonsvolgend ontwikkelbudget. Maar we zetten ook in op een transparant en overzichtelijk opleidingsaanbod en op het zichtbaar maken en valoriseren van verworven competenties zodat meer mensen en ondernemingen de weg vinden naar opleiding en vorming. De uitdagingen zijn niet min en de bevoegdheden verdeeld. Daarom zetten we als startpunt in op het ontwikkelen van een gemeenschappelijke visie. We richten een platform levenslang leren op binnen de domeinen Werk, Onderwijs en Economie om de synergie en samenwerking rond leren te versterken en de omslag te maken naar een échte leercultuur bij individuen, ondernemingen, leerlingen, ook bij kwetsbare werknemers zoals kortgeschoolden, die vandaag veel minder deelnemen aan opleidingen.

Arbeidsmarktgericht opleiden

Om het leren zo dicht mogelijk bij de arbeidsmarkt en waar mogelijk op de werkvloer te brengen, trekken we de kaart van de innovatieve leermethoden. Zo zetten we versterkt in op duaal leren met een uitbreiding van het duale aanbod in het secundair onderwijs en een uitbreiding naar het hoger- en volwassenenonderwijs in het vooruitzicht. Werkplek-lernen is ook voor werkenden en voor werkzoekenden een sterke methodiek om mensen voor te bereiden op nieuwe evoluties, hetzij technische of op vlak van algemene arbeidsmarktvaardigheden.

We ontwikkelen een competentieprognosemodel dat de nood aan competenties, de verwachte tekorten en surplusen en bijgevolg de nood aan om- en bijscholing sluitend in kaart brengt op sector-, cluster- en ondernemingsniveau en voor de Vlaamse arbeids- en opleidingsmarkt als geheel. Die informatie moet het mogelijk maken om opleidingen te co-creëren met opleidings- en onderwijsverstrekkers en met werkgevers en sectoren zodat we beter aansluiting vinden bij wat de arbeidsmarkt vraagt. Zo weten we nu reeds dat we de digitale vaardigheden van de actieve bevolking, net zoals hun generieke en loopbaanvaardigheden, aanzienlijk zullen moeten versterken om de transitie naar een digitale samenleving met succes te kunnen maken.

We maken mensen warm voor ondernemerschap op alle leeftijden als een evenwaardige keuze. Ondernemerschapstrajecten en ondernemerschapsopleidingen blijven daarbij belangrijke hefboomen om het ondernemerschap aan te moedigen en te versterken, zowel bij werkzoekenden als bij werkenden. Ondernemerschapscompetenties versterken we in de toekomst via een Mastercall bij VLAIO die voor vijf jaren wordt uitgeschreven en waarvan een deel als gesloten call (via de Syntra vzw's met wie een beheersovereenkomst wordt opgemaakt) zodat hun kennis, expertise en bereik verder benut worden.

Leeswijzer: U vindt de onderliggende operationele doelstellingen in uitvoering van deze strategische doelstelling terug onder de respectieve inhoudelijke structurelementen 'loopbanen' (beleidsveld Werk) en 'competenties' (beleidsveld Competenties).

2.3. Strategische Doelstelling 3: Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt

De komende jaren zullen maatschappelijke transitieën zoals digitalisering, vergrijzing, migratie en klimaat hun impact doen voelen in Vlaanderen met grote verschuivingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt tot gevolg. We willen ondernemingen, sectoren en partnerschappen op de arbeidsmarkt ondersteunen in al deze transitieën om hun innovatiekracht te versterken en positieve bijdrage te leveren aan maatschappelijke uitdagingen.

We streven naar veerkrachtige ondernemingen die tegelijkertijd inzetten op loopbaanbeleid, de verwerving van skills, werkplekleren, diversiteit, arbeidsorganisatie en het versterken van de innovatie en werkbaarheid van jobs. We versterken hen in hun uitdagingen op korte termijn en in de toekomst en doen een appél op hen om de grote maatschappelijke uitdagingen van onze tijd samen aan te pakken.

Vacatures efficiënt invullen

We zetten in op een eenvoudig en klantvriendelijk dienstverleningsmodel naar ondernemingen, met bijzondere aandacht voor KMO's. Gebruik makend van de nieuwste technologische mogelijkheden ondersteunen we hen om hun vacatures efficiënt en competentiegericht in te vullen. VDAB werkt hiervoor aan een klantvriendelijk, gepersonaliseerd en administratief eenvoudig dienstverleningsmodel, gebruik makend van de nieuwste technologische mogelijkheden.

Tegelijkertijd sensibiliseren we hen om hun vereisten bij te stellen waar nodig en mogelijk en te rekruteren op basis van competenties en groeipotentieel in plaats van bijvoorbeeld op basis van diploma's. We bieden hen hiertoe informatie, advies en een gamma aan tools en (ondersteunende) maatregelen aan. Zo leggen we ook een actieve link naar het ondersteunende aanbod rond inclusie, diversiteit, werkplekleren, werkbaarheid, ... en naar het individuele maatwerk, van zodra het er is. Inzetten op competentieversterking vormt ook een belangrijke sleutel om niet ingevulde vacatures met eigen personeel in te vullen én om de afstand van doelgroepwerknemers tot een reguliere job te verkleinen.

Toekomstige uitdagingen aangaan

Grote maatschappelijke uitdagingen brengen onze arbeidsmarkt in voortdurende transitie. Daarom ondersteunen we ondernemingen, (samenwerkingen tussen) sectoren en partners die binnen transitietrajecten aan de slag gaan met deze uitdagingen en op een integrale manier inzetten op zaken als werkbaarheid, loopbaanbeleid, arbeidsorganisatie, (werkplek)leren, EVC, jobrotatie, werknemerspooling, diversiteit en non-discriminatie. Door in te spelen op deze menselijke factor maken we onze ondernemingen veerkrachtig, productief en klaar voor de toekomst. Wie medewerkers kan aantrekken en (betrokken) houden wint immers aan het einde van de rit. Vanuit die filosofie heroriënteren we de Focus op Talent middelen. We zetten ze via cofinanciering resultaatgericht in in functie van mensgerichte innovatie in jobs en ondernemingen.

Werk maken van werkbaar werk

In de veerkrachtige onderneming van de toekomst is het werk werkbaar in al zijn dimensies. We geven daarom verder uitvoering aan het akkoord met sociale partners rond werkbaar werk en ondersteunen ondernemingen om rond werkbaarheid aan de slag te gaan. We verlengen hiervoor de werkbaarheidscheques en stimuleren het gebruik ervan in zoveel mogelijk ondernemingen. Flankerend zetten we in op een betere verspreiding van

onderzoeksresultaten, inzichten en praktijken naar het werkveld. Vanuit de overheid ondersteunen we die omslag met meer kinderopvang, dienstencheques, flexibele aanmoedigingspremies en tal van loopbaan- en competentieversterkende instrumenten. We gaan na hoe we vanuit innovatie kunnen bijdragen aan werkbaar werk.

Inzetten op (inter)sectorale afspraken

Ook met de sectoren maken we werk van een strategie voor hun arbeidsmarkt-uitdagingen (knelpuntberoepen, tekorten, digitalisering, ...). Dat doen we in eerste instantie via het instrument van de (hernieuwde) sectorconvenants waarin we afspraken maken over o.a. leercultuur, diversiteit, non-discriminatie en werkbaarheid. In tweede instantie gaan we op zoek naar een model van intersectorale samenwerking zodat we de uitdagingen die op hen afkomen kunnen aanpakken over de grenzen van sectoren heen. Immers, de problemen van de ene sector zijn vaak de oplossingen van de andere sector. Via intersectorale afspraken kunnen we samen met VDAB ervoor zorgen dat we mensen met een bedreigde job in de ene sector kunnen begeleiden en opleiden naar een andere sector waar er tekorten zijn. We stimuleren in dit kader ook het inzetten van sectorfondsen als loopbaan- en transitiefondsen zodat we voor meer dynamiek op de arbeidsmarkt zorgen.

Sociaal ondernemerschap ondersteunen

We bekijken hoe we via sociaal ondernemerschap vernieuwende antwoorden kunnen bieden op nieuwe maatschappelijke uitdagingen. We bouwen daarom actief aan bruggen tussen ondernemers, maatwerkbedrijven, sociale ondernemers en maatschappelijke impact en verantwoordelijkheid. We gaan na hoe we dit sociaal en maatschappelijk verantwoord ondernemerschap gericht kunnen ondersteunen, complementair aan het bestaande ondersteuningsaanbod naar ondernemingen (vanuit o.a. VLAIO). Hiertoe evalueren we het decreet betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Leeswijzer: U vindt de onderliggende operationele doelstellingen in uitvoering van deze strategische doelstelling terug onder de respectieve inhoudelijke structuurelementen 'duurzame arbeidsmarkt' (in het beleidsveld Werk) en 'duurzame arbeidsmarkt' (in het beleidsveld Sociale Economie).

V. BELEIDSVELD WERK

1. Inhoudelijk structurelement Activering

1.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Meer mensen aan het werk' (zie hoger).

1.2. Operationele doelstellingen

1.2.1. OD VI.1.1. Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden

Om beter in te spelen op de huidige krapte, mismatches en drempels – maar met het oog op opportuniteiten om meer mensen op de arbeidsmarkt te krijgen – versterken we het activeringsbeleid. Hierbij is het belangrijk dat niet langer het statuut of het uitkeringsstelsel, maar wel de competenties en de afstand tot de arbeidsmarkt de toegang tot onze dienstverlening bepalen.

De doelstelling is dat elke werkzoekende kan rekenen op een kwaliteitsvolle dienstverlening op maat, gebaseerd op zijn afstand tot de arbeidsmarkt. We werken een strategie uit op maat van elke doelgroep om hen maximaal te begeleiden naar de arbeidsmarkt binnen de Vlaamse hefboomen die ter beschikking zijn.

VDAB krijgt een duidelijke regisseursrol om werkzoekenden (intensief) naar werk te begeleiden en om hun (loopbaan)competenties te versterken.

Voor bepaalde groepen gaan we ervan uit dat er een structurele afstand tot de arbeidsmarkt is: jongeren, ouderen en personen met een arbeidshandicap. Voor deze groepen voorzien we in een doelgroepvermindering of loonpremie. En om het verschil tussen werken en niet werken te vergroten en om werken lonender te maken voor mensen met een laag inkomen, wordt de jobbonus ingevoerd.

We geven iedereen met een opleidings- of werkervaringsnood een arbeidsmarktgericht traject met competentieversterking. Leren op de werkvloer wordt een belangrijk principe doorheen de loopbaan, en dit voor alle burgers.

Werkzoekenden die niet meteen in het normaal economisch circuit (NEC) terecht kunnen, kunnen relevante ervaring en (generieke) competenties verwerven via o.a. wijk-werken of tijdelijke werkervaring of ze kunnen terecht in de sociale economie.

Wie actief werk zoekt en er na twee jaar – ondanks de ondersteunende maatregelen – niet in slaagt om werk te vinden, kan verplicht worden zijn/haar competentieversterkend activeringstraject verder te zetten in gemeenschapsdienst.

Dienstverlening op maat

- We zetten in op een aanklampend activeringsbeleid, waarbij we alle werkzoekenden begeleiding op maat aanbieden. We zoeken uit welke dienstverlening ze nodig hebben en we volgen alle gemaakte afspraken consequent op.
- Elke ingeschreven werkzoekende wordt binnen twee maanden gescreend op afstand tot de arbeidsmarkt. We verbeteren onze methodieken en verfijnen de

instrumenten om deze afstand in te schatten. Binnen drie maanden maken we bindende afspraken met elke niet-zelfredzame uitkeringsgerechtigde werkzoekende over te volgen stappen zoals competentieversterking, een werkervaringstraject of sollicitatieopdrachten in functie van hun zoektocht naar werk. De VDAB staat ervoor in dat dit aanbod gegarandeerd is en opgevolgd wordt. Ook de zelfredzamen worden verder opgevolgd.

- We zorgen ervoor dat het digitale aanbod toegankelijk is voor bijvoorbeeld mensen in armoede en dat mensen met de digitale tools overweg kunnen. Werkzoekenden met onvoldoende digitale vaardigheden zoals sommige oudere werkzoekenden sporen we proactief op en scholen we snel bij, zodat hun zelfredzaamheid verhoogt. Ook alle digitale communicatie gebeurt op maat van de individuele werkzoekende.
- VDAB zet extra in op het analyseren van behoeften en drempels die de langdurig werkzoekenden kenmerken en biedt een passend aanbod (cf. de gemaakte afspraken in het Versnellingsplan dat we ook zullen evalueren.)
- Omdat we van uitkeringsgerechtigde werkzoekenden mogen verwachten dat ze zich bijscholen, wordt de vergoeding voor nieuwe uitkeringsgerechtigde werkzoekenden om een opleiding te volgen (stimulanspremie) afgeschaft. Andere tegemoetkomingen zoals de verplaatsingsvergoeding, de vergoeding van kinderopvang en de vergoeding van de studiekost (inschrijvingsgeld en leermateriaal) blijven behouden. We heroriënteren de stimulanspremie naar vrijwillig ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (zonder uitkering) die een beroepsopleiding volgen en daarmee aan werk geraken.

Een gericht doelgroepenbeleid

- Via het doelgroepenbeleid activeren we personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, met name de doelgroepen jongeren, ouderen en personen met een arbeidshandicap. We brengen meer focus en effectiviteit in de maatregelen in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt.
- In een eerste beweging voeren we hervormingen door in de bestaande doelgroepverminderingen. We doen dat om de maatregelen maximaal te richten op de groepen en leeftijdscategorieën met de laagste werkzaamheidsgraden. Zo doven we de doelgroepvermindering voor middengeschoolde jongeren uit en verhogen we de leeftijd voor de doelgroepvermindering voor oudere werknemers van 55 naar 58 jaar. Deze maatregelen treden in werking op 1 januari 2020. Voor werkgevers die op dat moment al van dit voordeel genieten, voorzien we overgangsmaatregelen.
- In een tweede beweging gaan we met de sociale partners in overleg om tegen begin 2021 een hervorming door te voeren. Zo willen we met hen nagaan op welke manier we de aanwerving en tewerkstelling van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt het beste ondersteunen. Ook de premie voor langdurig werkzoekenden wordt in die hervorming meegenomen. Eenvoud en transparantie zijn van belang.
- We bekijken of de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) kan worden verruimd in functie van loonkostondersteuning en begeleiding naar groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (in het kader van individueel maatwerk, zie verder). We optimaliseren de VOP en andere Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap te verhogen.

De Vlaamse jobbonus

- Werken moet lonen. Om mensen met lage inkomens netto meer te geven en het verschil tussen werken en niet-werken te vergroten en dus de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen verder te verhogen, wordt er vanaf 2021 een Vlaamse jobbonus ingevoerd. Die bedraagt minimaal 600 euro op jaarbasis voor mensen die voltijds werken en tot maximaal 1.700 euro bruto per maand verdienen. Het bedrag van de Vlaamse jobbonus wordt vervolgens uitgefaseerd richting een bruto maandloon bij voltijdse prestatie van 2.500 euro.
- Bij het bepalen van de hoogte van het bedrag van de Vlaamse jobbonus houden we ook rekening met het werkelijk aantal gepresteerde uren.
- Vanuit het beleidsdomein WSE zal ik de invoering van de jobbonus mee voorbereiden en nadien monitoren en opvolgen. Samen met mijn collega bevoegd voor Financiën en Begroting zal ik waken over de impact en doorwerking van de maatregel op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Competentieversterkende trajecten

- We leiden werkzoekenden maximaal op de werkvloer op. We bieden ondersteuning op maat op de meest aangewezen werkervarings- of opleidingsvloer aan al wie dit wegens zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt nodig heeft.
- Werkzoekenden die niet meteen in het normaal economisch circuit (NEC) terecht kunnen, kunnen relevante ervaring en (generieke) competenties verwerven via o.a. wijk-werken of tijdelijke werkervaring.
- Het gebruik van wijk-werken en tijdelijke werkervaring wordt versterkt in samenwerking met lokale besturen. We bieden de lokale besturen ondersteuning om deze opdracht optimaal en efficiënt uit te voeren en we voorzien ook een evaluatie van de inzet van de beide instrumenten met specifieke aandacht voor de begeleiding van de mensen in deze trajecten. We stimuleren lokale besturen ook om meer samenwerkingsverbanden aan te gaan met de private sector in het kader van werkervaringstrajecten.
- Omdat we kiezen voor actieve en competentieversterkende instrumenten, doven we de passieve tewerkstellingsmaatregelen 'Derde Arbeidscircuit' (DAC) en 'Gesubsidieerde Contractuelen' (GESCO) uit tegen 2030. De betrokken personen worden indien nodig actief begeleid naar een nieuwe job.

Gemeenschapsdienst

- Wie actief werk zoekt en er na twee jaar – ondanks de ondersteunende maatregelen – niet in slaagt om werk te vinden, kan in het kader van zijn activeringstraject verplicht worden ingezet in gemeenschapsdienst. Het regeerakkoord spreekt over een nieuwe Vlaamse activerende maatregel voor werkzoekenden met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt, die het opbouwen van arbeidsritme mogelijk maakt en hen de mogelijkheid geeft hun werkbereidheid te tonen. Zo vermijden we dat werkzoekenden te zeer vervreemden van de arbeidsmarkt.
- De gemeenschapsdienst maakt steeds onderdeel uit van een begeleid traject naar werk en zorgt ervoor dat verworven (generieke) competenties op peil gehouden en versterkt worden. We geven de gemeenschapsdienst een duidelijke plaats binnen de bestaande maatregelen. We werken een kader voor de activiteiten uit. Het is immers niet de bedoeling dat deze

concurrentieverstorend zijn of in de plaats komen van bestaande tewerkstelling.

- Van zodra de gemeenschapsdienst op lokaal vlak operationeel is, hevelen we de voormalige PWA'ers (met behoud van rechten) hierin over. VDAB en lokale besturen nemen – elk vanuit de eigen opdracht – de regie van de trajecten op.
- De Vlaamse overheid zal nauw toezien op de toepassing hiervan door de lokale besturen en gemeenten die resultaten boeken belonen.
- Voor wie tijdelijke werkervaring of wijk-werken niet volstaat en nood heeft aan een langer traject, verwijzen we naar de sociale economie (zie verder).

Werk als hefboom tot inburgering en integratie

- De werkzaamheidsgraad van mensen die elders geboren zijn is veel te laag, ook in vergelijking met onze buurlanden. We investeren daarom voor nieuwkomers in een snelle begeleiding door VDAB. Twee maanden na de opstart van het inburgeringstraject moeten diegenen met een arbeidsperspectief zich inschrijven bij VDAB. Actief meewerken in een traject naar werk maakt deel uit van het inburgeringstraject. Daartoe zetten we samen in op een automatische gegevensuitwisseling tussen VDAB, het Agentschap Inburgering en Integratie, de lokale besturen en onderwijs. De samenwerking en doorstroming wordt structureel opgevolgd door een stuurgroep onder toezicht van de betrokken ministers. We zetten ook versterkt in op de samenwerking met Fedasil. We voorzien voor deze mensen een voldoende en flexibel aanbod NT2.
- Taal mag geen drempel zijn in de opstap naar werk. Taal beschouwen we als een competentie die we zoveel als mogelijk willen ontwikkelen in relatie tot een beroep en/of loopbaanperspectief. We verhogen o.a. daarom de kwaliteit van het Nederlands in de trajecten naar werk.
 - o We zetten in op een efficiëntere en meer adequate taalinschatting zowel bij werkzoekenden als in de vacatures door het taalniveau in te schatten in functie van het jobdoelwit.
 - o We werken binnen de dienstverlening een taalbeleid uit dat als finaliteit beoogt om drempels rond taal voor werkzoekenden weg te werken.
 - o We zetten in op ondersteuning van werkgevers rond taal via tools zoals Nederlands op de Werkvloer+, taalcoaching en IBO met taalondersteuning.
 - o We voorzien waar mogelijk een taaltraject met voldoende en flexibel aanbod op maat, zoveel mogelijk geïntegreerd met het volgen van een beroepsopleiding of stage op maat. Voldoende kennis van het Nederlands wordt – naast het verwerven van de technische competenties – in de geïntegreerde trajecten beschouwd als finaliteit van de opleiding.
 - o Bij het vinden van werk mag het statuut geen drempel zijn om de taalopleiding af te werken.
 - o We zorgen voor een vlotte gegevensuitwisseling tussen alle actoren met een taalaanbod, zodat VDAB een sluitend zicht krijgt op de verworven competenties.
- We zetten in op een activeringsstrategie voor vrouwen met een migratieachtergrond. De VDAB werkt hiervoor een aangepaste strategie uit. Met het oog op activering en op maatschappelijke integratie werken we de drempels

weg die hen verhinderen aan het werk te gaan en dit door het aanbieden van een realistisch loopbaanperspectief’.

- We hebben ook aandacht voor geletterdheid. We verwijzen hiervoor naar het Strategisch Plan geletterdheid 2017-2024.

Werk als hefboom in strijd tegen de armoede

- Via de jobbonus willen we werken lonender en aantrekkelijker maken (zie hoger).
- Naast de jobbonus bevat het regeerakkoord ook tal van andere maatregelen. Zo zetten we over de domeinen heen in op meer flexibele en betaalbare kinderopvang afgestemd op werkende ouders (en op werkzoekenden die een opleiding of intensieve begeleiding volgen), op het voorkomen van armoederisico's bij ondernemers en op een toekenning van tal van Vlaamse sociale voordelen naar werkenden en een aanpak van inactiviteitsvallen.
- Vanuit Werk zullen we nauwlettend toezien op de evolutie van werkloosheids- en inactiviteitsvallen en de uitvoering van flankerende maatregelen (vaak vanuit andere beleidsdomeinen) die deze vallen kleiner kunnen maken voor wie de stap zet naar werk.
- Daartegenover staat dat we mensen in armoede via activering en competentieversterking perspectief willen bieden op werk. We onderzoeken in dit kader hoe we versterkt kunnen inzetten met partners op een flankerend en versterkend aanbod voor mensen in armoede.
- We versterken de structurele samenwerking met lokale besturen voor het bemiddelen van leefloongerechtigden door gezamenlijke trajecten mogelijk te maken. Ook voor de maatregelen tijdelijke werkervaring en wijk-werken zetten we versterkt in op samenwerking met de lokale besturen.

Ondernemerschap stimuleren

- Ondernemerschap stimuleren we op alle leeftijden als een evenwaardige keuze. We bieden aan werkzoekenden en leerlingen de keuze tot ondernemerschap proactief aan als stap in een traject naar werk, en bieden ondersteuning en begeleiding.
- In dat licht herbekijken we de toeleiding (van werkzoekenden) naar ondernemerschap. We bekijken of we de verschillende maatregelen uit het brede landschap van ondernemersbegeleiding (activiteitencoöperaties, maak werk van je zaak, START, transitiepremie zelfstandig en zelfsturend ondernemen, vluchtelingen en ondernemerschap, arbeidsbeperking en ondernemerschap, ...) kunnen optimaliseren om beter in te spelen op de noden en drempels die (kwetsbare) kandidaat-ondernemers ervaren. We doen dat vanuit een actieve link naar Economie en het Vlaams Agentschap voor Innoveren en Ondernemen (VLAIO) in het bijzonder en naar de samenwerkingsovereenkomsten met de werkgeversorganisaties Voka en UNIZO.

1.2.2. OD VI.1.2. Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven

Om de goede werking van de arbeidsmarkt te verzekeren, volstaat het niet langer om ons activeringsbeleid uitsluitend toe te spitsen op de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Het aanbod naar niet verplicht ingeschreven werkzoekenden bleef tot nog toe beperkt. Alle beschikbare personen zullen nodig zijn om de vervangingsvraag in te vullen en voor de nieuwe jobs die de komende jaren het daglicht zullen zien.

We herdenken ons activeringsbeleid om te beantwoorden aan de uitdagingen van de transitionele arbeidsmarkt en verbreden het aanbod naar al het talent in Vlaanderen, op en naast de arbeidsmarkt. In dat kader wordt de opdracht van de VDAB uitgebreid tot de centrale datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur van het activeringsbeleid in Vlaanderen, en wordt de samenwerking met lokale besturen, bedrijven en andere (soms nieuwe) partners versterkt of opgestart.

We identificeren en remediëren de drempels in onze dienstverlening en maatregelen. Niet het statuut of het uitkeringsstelsel van de persoon, maar de competenties en de afstand tot de arbeidsmarkt bepalen hoe we onze dienstverlening vorm zullen geven. We respecteren uiteraard de rechten en plichten die bij het statuut of het uitkeringsstelsel van de persoon horen. Aangezien drempels vaak elders liggen doen we hiervoor ook beroep op de samenwerking met andere beleidsdomeinen en beleidsniveaus,

Algemene krijtlijnen van de aanpak naar niet-beroepsactieven

- We organiseren een aanpak op maat van de mogelijkheden van iedere betrokkene. We moeten ons immers bewust zijn van de heterogeniteit van de groep van niet-beroepsactieve burgers met arbeidspotentieel. Sommigen ontvangen een uitkering of tegemoetkoming via een andere tak van de sociale zekerheid of bijstand (zoals leefloongerechtigden, RIZIV-gerechtigden, sociale huurders, ...), anderen niet (zoals huisvrouwen/mannen, ex-zelfstandigen, ...).
- We zetten in op outreachende methodieken en acties om zoveel mogelijk mensen die zich omwille van taal, culturele, huishoudelijke en/of andere redenen nog niet of niet meer op de arbeidsmarkt begeven, te bereiken. We doen dat met lokale partners en netwerken die relevante expertise hebben in het bereiken en activeren van niet-beroepsactieve burgers.
- Met het oog op hun activering en op maatschappelijke integratie identificeren en verlagen we de drempels die hen ervan weerhouden aan het werk te gaan. In samenwerking met de betrokken werkzoekende stellen we een plan van aanpak op om die drempels weg te werken. Structurele drempels kaarten we aan bij de betrokken beleidsdomeinen. We brengen hun (elders verworven) competenties in kaart, ook vanuit andere levensdomeinen, en bieden hen een realistisch loopbaanperspectief. En we onderzoeken hoe we loopbaandienstverlening kunnen bieden – al dan niet onder de vorm van een aangepast aanbod op maat – voor wie er vandaag nog geen toegang toe heeft.
- Via projecten experimenteren we met innovatieve methodieken of nieuwe samenwerkingsverbanden om goede praktijken uit te wisselen en waar mogelijk te integreren in de dienstverlening.
- Op macroniveau brengen we de werkloosheids- en inactiviteitsvallen in kaart en willen we oplossingen zoeken in een positieve samenwerking met het federale niveau. Via praktijkervaring en onderzoek willen we drempels in andere uitkeringsstelsels in kaart brengen en aankaarten bij de federale overheid. In de diverse uitkeringsstelsels willen we een systematische

activerende aanpak inbouwen, waarbij VDAB als arbeidsmarktregisseur zijn rol kan spelen in partnerschap met de uitkeringsinstantie. Een coherent samenspel van bevoegdheden met uitkeringen aan de ene kant en activerende incentives aan de andere kant kan de kans op slagen versterken.

- We verwachten tenslotte ook dat VDAB de rol van dataregisseur kan opnemen. We zorgen dat we over de juridische basis beschikken zodat de nodige machtigingen aangevraagd kunnen worden.

In wat volgt gaan we in op de specifieke aanpak naar diverse deelpopulaties.

Langdurig zieken re-integreren in de arbeidsmarkt

- Met het oog op re-integratie van arbeidsongeschikten en langdurig zieken op de arbeidsmarkt voorzien we een aanbod op maat en versterken we de samenwerking tussen de VDAB, het RIZIV en de ziekenfondsen.
- We werken verder aan het samenwerkingsakkoord met het RIZIV en de ziekenfondsen verder uit. We verhogen het aantal trajecten en experimenteren met innovatieve projecten en methodieken zodat minder mensen de band met de arbeidsmarkt verliezen.
- In overleg met de federale overheid, de ziekenfondsen en andere relevante partners versterken we de tewerkstellingsmogelijkheden voor mensen met een RIZIV-uitkering. De adviserende arts kan beroep doen op VDAB wanneer het beroepsproject van de persoon onvoldoende duidelijk is. Mogelijk kunnen we door het inbrengen van de kennis, ervaring en ondersteuning van de arbeidsmarktregisseur en van de partners meer gebruik maken van dit instrument.
- Vanuit Vlaanderen willen we versterkend optreden aangaande de progressieve tewerkstelling bij re-integratie door de federale overheid. Dit re-integratiekader bepaalt dat binnen de 3 maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid wordt bekeken of re-integratie mogelijk is en dat uiterlijk voor de vijfde maand een concreet en verplicht re-integratietraject wordt opgestart. We erkennen het belang van een vroeg herstelproces en stellen onze expertise (en die van partners) op het vlak van de arbeidsmarkt, aanpassingen en ondersteuning van personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte ter beschikking om de terugkeer naar de arbeidsmarkt te doen slagen.
- Dit traject gaat uit van een multidisciplinaire aanpak waarbij VDAB tijdig betrokken wordt. We garanderen aan personen met gezondheidsproblemen of functiebeperkingen, arbeidsongeschikten en langdurig zieken op de arbeidsmarkt – met het oog op hun re-integratie – toegang tot het volledige aanbod van VDAB en de partners, op maat van hun mogelijkheden en noden. We versterken bovendien de samenwerking tussen VDAB, het RIZIV en de ziekenfondsen, de bedrijfsartsen en bedrijfsgeneeskundige diensten, de behandelende sector en andere relevante partners. Ten slotte zetten we in op de uitbouw van een backoffice 're-integratie' met dienstverlening naar werkgevers rond de re-integratie van hun arbeidsongeschikte werknemers, innovatieve methodieken en projecten zoals bijvoorbeeld 'individual placement and support' (IPS), het versterken van de expertise op dit terrein van de eigen VDAB-medewerkers en de uitbouw van regionale netwerken met de behandelende sector.

Werk- en zorgtrajecten uitbreiden

- Het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten voorziet in een gespecialiseerd werk- en zorgaanbod voor mensen met medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale (MMPPS) problemen die omwille van die problemen (tijdelijk) niet in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten – noch in het normaal economisch circuit, noch in de sociale economie. We begeleiden mensen in tijdelijke activeringstrajecten of met een aanbod van arbeidsmatige activiteiten.
- We monitoren en evalueren de uitvoering van het werk- en zorgdecreet samen met het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. We gaan in overleg met de betrokken stakeholders waaronder de welzijns- en zorgkoepels, de sociale partners en het Steunpunt Groene Zorg, en passen op basis van dat overleg, de monitoring en evaluatie, desgewenst de regelgeving en financiering aan. Dit met het oog op het bereiken van een maximale participatie van elke persoon, al dan niet op de reguliere arbeidsmarkt, en een goede afstemming tussen het aanbod om continuïteit en doorstroom te garanderen.
- We verhogen het werk- en zorgaanbod in functie van de noodzaak en binnen het voorziene groeipad.
- We overleggen met de federale overheid, onder meer over het statuut en de uitkering van mensen met medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale (MMPPS) problemen oa. met de bedoeling progressieve tewerkstelling te bevorderen.
- Voor werkzoekenden die na verschillende acties niet-toeleidbaar naar de arbeidsmarkt blijken te zijn, vragen we de federale overheid om een apart statuut buiten de werkloosheidsverzekering te voorzien.
- We voorzien verder in een toeleiding naar arbeidsmatige activiteiten binnen welzijn of de onthaaltrajecten binnen het Geïntegreerd Breed Onthaal (GBO).

NEET-jongeren opnieuw in onderwijs, opleiding of werk brengen

- We investeren in data-uitwisseling tussen Onderwijs en VDAB, zodat jongeren die ongekwalificeerd de school verlaten automatisch worden ingeschreven bij de VDAB en meteen gecontacteerd worden voor begeleiding naar een job of naar een kwalificerende opleiding. We sturen vanuit deze uitwisseling de processen en systemen bij om te voorkomen dat jongeren 'NEET' (Not in Employment, Education or Training) worden.
- Voor de bemiddeling van ongekwalificeerde NEET-jongeren werkt de VDAB nauw samen met partners, waarbij zowel preventief als outreachend wordt gewerkt.

Kansen bieden aan personen in ondertewerkstelling

- Personen in ondertewerkstelling helpen we aan bijkomende tewerkstellingskansen. We gaan in overleg met de sociale partners over sectoren waar veel ondertewerkstelling is, om te bekijken wat de mogelijkheden zijn van voltijdse tewerkstelling. We voeren de controle op de beschikbaarheid van IGU-gerechtigden gradueel op, te beginnen in sectoren waar bijkomende tewerkstelling op dezelfde locatie mogelijk is.

Ondervertegenwoordigde groepen

- Niettegenstaande de vooruitgang in werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap, werkt VDAB aan een aangepast beleid om hun werkzaamheidsgraad verder te verhogen (loonkostvermindering, arbeidspost-aanpassing, aangepaste begeleiding, ...).
- Gezien hun lage werkzaamheidsgraad hebben we bijzondere aandacht voor de arbeidsmarktintegratie van personen met een migratie-achtergrond. We zetten o.a. in op de preventieve rol van het onderwijs, activering en inburgering, outreachend werken en mentoring en een krachtdadig antidiscriminatiebeleid (zie verder).
- Wat betreft 55-plussers willen we de werkzaamheidsgraad van ouderen verder optrekken. Dit vergt bijvoorbeeld een gerichte sensibiliseringscampagne, een preventief retentiebeleid, gerichte loonkostsubsidies en maatregelen om ervaren werknemers op de arbeidsmarkt te houden wanneer afvloeiing dreigt. Zolang het SWT-stelstel nog bestaat, blijven we de personen in dit stelsel actief bemiddelen naar een nieuwe tewerkstelling. Indien nodig worden ze gesanctioneerd.
- We hebben aandacht voor de effecten van het beleid en de dienstverlening op de arbeidsmarktkansen van ondervertegenwoordigde groepen. We zetten daarom in op een goede monitoring met aandacht voor de arbeidsmarktsituatie, het bereik en de effecten van het beleid voor deze groepen.

De samenwerking met de lokale besturen versterken

- We versterken de samenwerking tussen VDAB en de lokale besturen met het oog op een bredere activering van werkzoekenden, leefloongerechtigden en andere niet-beroepsactieven. De bestaande samenwerkingsovereenkomsten tussen de VDAB en de (geclusterde) lokale besturen worden verder uitgerold, en waar mogelijk uitgebreid en geconcretiseerd in een (boven)lokaal actieplan. Er worden concrete doelstellingen en engagementen in opgenomen, het kan immers geen vrijblijvende samenwerking zijn.
- VDAB heeft nood aan (boven)lokale partners. De regierol lokale sociale economie is erop gericht om opportuniteiten in vraag en aanbod op lokaal niveau te verbinden. We bekijken of deze lokale regierol ook een toegevoegde waarde kan betekenen voor het lokaal werkgelegenheidsbeleid. Op die manier willen we de samenwerking tussen kleinere en naburige gemeenten faciliteren en meer aansluiting zoeken bij het lokale sociale beleid.
- We mikken daarbij onder andere op de uitbouw van lokale activeringsnetwerken met gespecialiseerde partners die complexe problemen over de schotten heen van werk, zorg, welzijn, integratie en onderwijs aanpakken en initiatieven genereren om de werkzaamheidsgraad mee te verhogen.
- We bieden volle transparantie over de resultaten. Daarom ontsluiten we best practices nog beter. We gaan na hoe we lokale besturen en gemeenten die resultaten boeken kunnen belonen en/of responsabiliseren. Daarvoor wordt o.a. een opvolgingstool ontwikkeld die de resultaten transparant maakt en de aanzet vormt tot bijsturingen.

Vrijwilligerswerk als onderdeel van een traject naar werk

- Vrijwilligers- en verenigingswerk kunnen voor werkzoekenden en niet-beroepsactieve personen een belangrijke opstap zijn om competenties te verwerven. Vrijwilligers- en verenigingswerk kunnen zo een plaats verdienen in een traject naar werk dat de gewestelijke bemiddelingsdienst aanbiedt aan werkzoekenden.
- Daarnaast zijn er nog andere vormen van onbetaalde activiteiten zoals arbeidszorg en arbeidsmatige activiteiten die deel uitmaken van het begeleidingsaanbod van de arbeidsmarktregisseur.
- In overleg met de federale overheid willen we hieromtrent een kader uitwerken zodat we voor deelnemers maar ook voor verenigingen en werkgevers zekerheid kunnen bieden op vlak van uitkering, al dan niet vergoeding, verzekering, vrijstelling in traject naar werk, ...

1.2.3. OD VI.1.3. Het activeringsbeleid aanscherpen via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden

We zijn solidair met wie het nodig heeft en streng voor wie de sociale zekerheid misbruikt. Meer en meer vraagt ook dit element van het tewerkstellingsbeleid een aanpak op maat van de werkzoekende, in functie van de verschillende uitkeringsstatuten waarin de werkzoekenden zich kunnen bevinden en rekening houdend met persoonsgebonden factoren. Maar we bekijken ook op regelmatige basis of een rechthebbende nog voldoet aan de voorwaarden van zijn uitkering of premie, zodat de ondersteuning wordt voorzien voor wie het echt nodig heeft.

- Iedere werkzoekende wordt intensief opgevolgd en waar nodig en mogelijk gesanctioneerd. We verkorten de procedure en doorlooptijd van de sanctionering in overleg met de Raad van Bestuur van VDAB en zien erop toe dat deze op een uniforme wijze wordt toegepast.
- Digitale communicatie met de werkzoekende zoals per mail, sms en via Mijn Loopbaan maken we juridisch sluitend.

1.2.4. OD VI.1.4. Een gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voorzien voor werkgevers

Elke werkgever moet met behulp van VDAB geïnformeerd en ondersteund kunnen worden over de verschillende mogelijkheden en kanalen om hun vacatures ingevuld te krijgen. We werken hiertoe een klantvriendelijk, gepersonaliseerd en administratief eenvoudig dienstverleningsmodel uit voor werkgevers, gebruik makend van de nieuwste technologische mogelijkheden. De communicatie moet helder en transparant zijn. Tegelijkertijd willen we werkgevers ook sensibiliseren om te rekruteren op basis van competenties en groeipotentieel in plaats van diploma's.

- We informeren werkgevers over de dienstverlening van VDAB en bieden een overzicht van alle Vlaamse ondersteunende maatregelen inclusief de Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) waaronder de Vlaams ondersteuningspremie (VOP). We leggen ook een actieve link naar het ondersteunende aanbod rond inclusie, diversiteit, werkplekieren, werkbaarheid, ...
- We adviseren alle bedrijven, zowel grote ondernemingen als kmo's, bij het competentiegericht uitschrijven en invullen van hun vacatures. Er wordt een

sterke wisselwerking behouden met de bedrijven die beroep doen op VDAB voor het invullen van hun vacatures.

- We schakelen werkgevers actief in om op een laagdrempelige manier feedback te geven aan sollicitanten en VDAB, zodat we gericht kunnen werken aan ontbrekende vaardigheden of motivatie in functie van de concrete vacature. De feedback van werkgevers aan VDAB wordt verwerkt in de verdere begeleiding van zowel werkgever als werkzoekende.
- We bekijken of we sociale secretariaten kunnen inschakelen in de aanpak.
- VDAB werkt een contactstrategie uit op maat van de werkgever, in functie van het segment van de werkgever en met speciale aandacht voor de kleine ondernemingen.
- We benutten onze (open) data om op een proactieve wijze onze dienstverlening te organiseren, in overleg met de werkgevers.

Het gehele aanbod maakt tevens deel uit van de ruimere strategische doelstelling rond "veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

1.2.5. OD VI.1.5. Talent van buiten Vlaanderen aantrekken

Om de arbeidsmarkt verder te verruimen zetten we in op een versterkte interregionale mobiliteit en het aantrekken van buitenlands talent. We doen dat volgens het 'concentrisch' bemiddelingsmodel: eerst in Vlaanderen, dan in de andere gewesten (via samenwerking met Le Forem, Actiris en ADG), de aanpalende grensregio's en tenslotte in het buitenland (ook buiten de EU).

Versterkte samenwerking met Brussel en Wallonië

- We maken met de andere Gewesten werk van een nieuw tewerkstellingspact om de samenwerking tussen de werkgelegenheidsdiensten te versterken in het licht van de hoge nood aan arbeidskrachten in Vlaanderen.
- Een versterkte samenwerking o.a. via een betere benutting van bestaande tools moet ertoe leiden dat we over de grenzen heen beter kunnen matchen. We werken drempels weg en zorgen dat grenzen geen belemmering vormen om vacatures in te vullen vanuit ons concentrisch model. Op die manier vergroten we het aantal werkzoekenden van Brussel en Wallonië dat in Vlaanderen een vacature vervult.
- We zorgen, met respect voor de bevoegdheidsverdelingen, voor een maximale toegang tot elkaars opleidings- en activeringsmaatregelen en maken daar waar nodig afspraken over.
- Op die manier vergroten we het aantal werkzoekenden van Brussel en Wallonië dat in Vlaanderen een vacature vervult. We volgen de resultaten transparant op.
- Het nieuwe samenwerkingsakkoord met Brussel krijgt prioritair onze aandacht. We vernieuwen ook het samenwerkingsakkoord met Wallonië.

Versterkte samenwerking in de grensregio's

- We investeren ook in de inschakeling van Franse en Nederlandse werkzoekenden in Vlaanderen en verbeteren de mogelijkheden voor werkgevers op vlak van de verspreiding van hun vacatures in de grensregio's.
- We zetten verder in op correcte informatieverstrekking en verankeren die grensinfopunten tussen Vlaanderen en Nederland. We werken grensoverschrijdende bemiddelingsprojecten met de PES van de aangrenzende regio's (Noord-Frankrijk en Nederland) en integreren die waar mogelijk in partnerschappen zoals het SGA met Nederlands Limburg.
- We trekken lessen uit het lopende werkinzicht-project met Nederland dat (met medewerking van steunpunt Werk en CBS en de bemiddelingsdiensten) informatie tracht op te bouwen voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers in de grensregio's om de grensoverschrijdende mobiliteit van arbeidskrachten aan te wakkeren. We bekijken of dit project kan uitgebreid worden naar andere grensregio's.

Aantrekken van buitenlands talent

- We exploreren de Europese arbeidsmarkt en gaan bilaterale samenwerking aan met andere lidstaten, daar waar we elkaars arbeidsmarkt kunnen versterken.
- We voeren het hervormde beleid inzake arbeidsmigratie onverkort uit, gericht op het invullen van knelpuntberoepen en het aantrekken van hooggeschoolden.
- We gaan in dialoog met de dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) in functie van korte doorlooptermijnen voor zowel het luik Werk als het luik Verblijf. We werken hiervoor samen met de betrokken federale overheidsdiensten aan een gemeenschappelijk elektronisch platform dat het mogelijk maakt om gegevens en documenten op elektronische wijze te verzamelen en uit te wisselen tussen de diensten die bevoegd zijn voor de behandeling van de aanvragen voor een gecombineerde vergunning. We houden de vinger aan de pols, samen met de sociale partners.
- We voeren een aantrekkingsbeleid voor buitenlandse ambitieuze ondernemers en innovatief talent (beroepskaarten), rekening houdend met de innovatieve en economische meerwaarde. Op die manier willen we innovatief talent en ondernemerschap aantrekken in Vlaanderen en de economische meerwaarde van het beleid versterken. In het nieuwe beleid houden we ook rekening met de innovatieve start- en scale ups en streven we naar een goede afstemming met het economisch- en innovatiebeleid.

Erkenning van buitenlands talent en competenties

- We zetten in op het maximaal zichtbaar maken en waar nodig certificeren van vaardigheden en competenties (EVC, zie verder). En we werken samen met NARIC om tot een betere erkenning van buitenlandse diploma's te komen.

2. Inhoudelijk structurelement Loopbanen

2.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat' (zie hoger).

2.2. Operationele doelstellingen

2.2.1. OD VI.2.1. Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden

We vereenvoudigen de combinatie van arbeid en privé voor alle gezinnen om de werkzaamheidsgraad verder te verhogen. Naast meer flexibele en betaalbare kinderopvang afgestemd op werkende ouders (en werkzoekenden die een opleiding of intensieve begeleiding volgen) – waarvoor het beleidsdomein Welzijn instaat (zie hoger) – kijken we hierbij vooral naar dienstencheques en thematische verloven.

Dienstencheques

- De dienstencheques zijn belangrijk in de ondersteuning arbeid-privé, de jobcreatie voor kwetsbare groepen en de strijd tegen zwartwerk. We hebben aandacht voor de werkbaarheid van de jobs en de beheersbaarheid van het systeem.
- We onderzoeken of het dienstenchequesysteem vereenvoudigd kan worden aan de hand van innovatieve technologieën, o.a. via een facturatiemodel, om het systeem zo gebruiksvriendelijk mogelijk te maken.
- De diensten voor aanvullende thuiszorg zullen worden omgezet naar gezinszorg. We maken bij deze inkanteling van de aanvullende thuiszorg in de gezinszorg een duidelijke afbakening met de dienstencheques. Voor de huidige poetstaken binnen de gezinszorg rekenen we op de dienstencheques die voor de klant vaak goedkoper uitkomen.
- We bewaken samen met de sector de leefbaarheid van de dienstencheque-ondernemingen in Vlaanderen.

Thematische verloven

- We ondersteunen het flexibeler ouderschapsverlof door het pro rata toekennen van de aanmoedigingspremie. Zo nemen we het initiatief om – in navolging van de federale overheid – ook met de aanmoedigingspremies het 1/10de ouderschapsverlof te ondersteunen.
- We bekijken met het federale niveau of het mogelijk is om toe te werken naar meer harmonisatie tussen de diverse gefragmenteerde verlofstelsels.

Fitte en gezonde medewerkers

Samen met de minister bevoegd voor sport en de minister bevoegd voor welzijn overtuigen we nog meer ondernemingen en medewerkers van het belang van

gezondheid en fitheid op de werkplek zodat meer medewerkers kunnen sporten en bewegen op, van en naar het werk.

2.2.2. OD VI.2.2. Loopbaantransities faciliteren en omkaderen

De arbeidsmarkt is in volle beweging. Jobs verdwijnen, nieuwe jobs maken hun opmars en de inhoud en taken van elke job zijn onderhevig aan ongeziene verandering. Tegenover die achtergrond bouwen we aan een duurzaam loopbaanmodel van de schoolbanken tot het pensioen.

We willen aanmoedigen dat mensen regelmatig stilstaan bij hun loopbaan (en competenties), zich (her)oriënteren, zich ontwikkelen, een volgende loopbaanstap nemen en indien nodig van job veranderen. Kortom, dat ze hun loopbaan in handen kunnen nemen.

We ondersteunen hen hierin met open loopbaanservices, gebaseerd op competentiedenken, die gebruikt kunnen worden door alle actoren op de arbeidsmarkt. Werken aan loopbanen vergt immers niet alleen een sterk beleidsraamwerk maar ook de verantwoordelijkheid van alle spelers.

Inzetten op loopbaanondersteuning

- We breiden stelselmatig de opdracht van VDAB uit tot de centrale datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur in Vlaanderen, van waaruit een integraal beleid rond opleidingen en loopbanen vorm krijgt.
- Via (open) slimme data maken we mensen proactief bewust van de loopbaankansen en -bedreigingen op de arbeidsmarkt. We bieden hen een waaier van instrumenten aan om hun loopbaan (bij) te sturen.
- We bekijken hoe we het systeem van loopbaanbegeleiding – o.a. via loopbaancheques – doeltreffender kunnen inzetten. Verder gaan we na hoe we (niet-beroepsactieve) groepen die vandaag geen toegang hebben tot loopbaandienstverlening een aanbod op maat kunnen bieden (zie hoger). We hechten ook belang aan de kwaliteit van de loopbaanbegeleiding om ze waar nodig te verhogen.
- We bundelen alle loopbaan- en competentieversterkende instrumenten (zie verder) in één overzichtelijk platform naar de burger doorheen heel de loopbaan.

Jobmobiliteit ondersteunen

- We verliezen vaak teveel tijd eer we ontslagen werknemers aan een job kunnen helpen. We ontwikkelen daarom een beleid om hen sneller perspectief te bieden op een nieuwe job. We willen dus veel proactiever inzetten op ontslag en samen kijken met sociale partners hoe we de periode van ontslag kunnen ombuigen naar ontwikkeloportunities voor de loopbaan.
- We maken van jobverlies een loopbaankans door actief te sensibiliseren tot herscholing naar knelpuntberoepen. We brengen sectorale partners rond de tafel om hen ertoe aan te zetten onderling oplossingen te zoeken voor wederzijdse overschotten en tekorten aan competenties. Met behulp van sectorale en intersectorale afspraken kunnen we deze werk-naar-werk transitie ondersteunen.

- Op die manier bekijken we bijvoorbeeld ook hoe (met ontslag bedreigde) werkenden toegang kunnen krijgen tot opleiding en begeleiding naar een nieuwe job. Jobmobiliteit, -of het gebrek daaraan-, zit bovendien vaak in de hoofden. Diverse partners kunnen hierin een sensibiliserende en positieve rol spelen, buiten de werkplek maar ook vanop de werkplek. We betrekken sociale partners hierbij, werkgeversorganisaties zowel als vakbonden.
- We nemen de bestaande loopbaanversterkende instrumenten (verlofstelsels, loopbaanbegeleiding, opleiding, outplacement, vrijstellingen, transitiepremies, ...) onder de loep en bekijken hoe ze beter dan vandaag transities naar werk kunnen faciliteren, los van het statuut van de mensen. Deze moeten het ook mogelijk maken om voor oudere werknemers een overstap te maken naar een minder belastende job. Jobrotatie kan hierbij een sensibiliserend instrument zijn.
- We maken de vaardigheden en competenties van de betrokkenen zichtbaar. We bekijken met de sociale partners hoe we dit verder concreet kunnen vormgeven.

3. Inhoudelijk structurelement Duurzame Arbeidsmarkt

3.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt' (zie hoger).

3.2. Operationele doelstellingen

3.2.1. OD VI.3.1. Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen

De komende jaren zullen maatschappelijke transitie zoals digitalisering, vergrijzing, migratie en klimaat hun impact doen voelen in Vlaanderen met grote verschuivingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt tot gevolg. We willen ondernemingen, sectoren en partnerschappen op de arbeidsmarkt ondersteunen in al deze transitie om hun toekomst te verzekeren, hun innovatiekracht te versterken en een positieve bijdrage te leveren aan maatschappelijke uitdagingen.

We streven naar veerkrachtige ondernemingen die hun personeelsbeleid vormgeven vanuit een toekomstgericht verhaal en daarbij tegelijkertijd inzetten op loopbaanbeleid, de verwerving van skills, werkplekleren, diversiteit, arbeidsorganisatie en het versterken van de innovatie en werkbaarheid van jobs. We kijken met sectoren en over de sectoren heen naar uitdagingen en tekorten aan competenties die eruit voortvloeien.

In kaart brengen van de uitdagingen

- Vandaag wordt al geïnvesteerd in aspecten van competentieprognoses op micro- (bedrijven), meso- (SCOPE-calls naar sectoren en clusters) en macro-niveau (steunpuntprojecties, meerwaardeketens, ...) We willen al deze inspanningen samenbrengen in een globaal model van competentieprognoses dat kwantitatieve en kwalitatieve informatie op het snijvlak van economie en arbeidsmarkt bundelt. Op die manier trachten we de nood aan competenties, de verwachte tekorten en surplussen aan skills en bijgevolg de nood aan upskilling en reskilling in sectoren, clusters en bedrijfsnetwerken sluitender in te schatten.
- De competentieprognoses kunnen naast trend- en impactanalyses de bouwstenen vormen van beleid dat de kwantitatieve en kwalitatieve mismatches aanpakt met stakeholders en partners op het terrein.

(Inter)sectorale afspraken

- We maken met de sectoren werk van geïntegreerde strategieën voor hun maatschappelijke uitdagingen (knelpuntberoepen, digitalisering, ...). Dat doen we in eerste instantie via het instrument van de sectorconvenants. We maken daarin met de sectorale sociale partners afspraken over o.a. leercultuur, diversiteit, non-discriminatie en werkbaarheid en ondersteunen hen in hun aanpak hiervan (bijv. met competentieprognoses). De huidige sectorconvenants worden verlengd zodat we deze en andere accenten een plaats kunnen geven in een nieuw samenwerkingsmodel voor de toekomst. Op die manier verhogen we de impact van het Vlaamse opleidings- en tewerkstellingsbeleid.

- In het bijzonder hebben we aandacht voor sectoren die voor heroriëntatie staan als gevolg van nakende grote disrupties en stimuleren we het inzetten van de betrokken sectorfondsen als loopbaan- en transitiefondsen. In de (inter)sectorconvenanten zetten we de aandacht voor anti-discriminatie en diversiteitsbeleid verder.
- We versterken ook de intersectorale samenwerking voor die uitdagingen die gezamenlijk op heel wat sectoren afkomen. Via intersectorale afspraken faciliteren we transities in en tussen de sectoren zodat we mensen met een bedreigde job in de ene sector kunnen begeleiden en opleiden naar een andere sector waar tekorten zijn.
- We voeren het Actieplan Werk Maken van Werk in de Zorg verder uit.

Transitietrajecten

- De digitale omwenteling, de omslag naar een circulaire economie, de toenemende zorgvraag (als gevolg van de vergrijzing) en de aanpak van het energie- en mobiliteitsvraagstuk zijn maar enkele van de maatschappelijke ontwikkelingen die onze arbeidsmarkt 'in transitie' brengen de komende jaren.
- Heel concreet ondersteunen we ondernemingen, partnerschappen en (samenwerkingen tussen) sectoren die binnen transitietrajecten aan de slag gaan met deze uitdagingen en op een integrale manier inzetten op zaken als werkbaarheid, loopbaanbeleid, arbeidsorganisatie, (werkplek)leren, EVC, jobrotatie, werknemerspooling, diversiteit en non-discriminatie. We maken de omslag van een structurele inspannings- naar resultaatgerichte financiering op basis van open competitie en vergelijking.
- De Focus op Talent middelen worden via cofinanciering resultaatgericht ingezet. We verlengen de projectsubsidies om zo een nieuwe aanpak – vanuit transitietrajecten – beter te kunnen voorbereiden.

Werkbaar werk

- We geven uitvoering aan het akkoord met sociale partners rond werkbaar werk, en stimuleren het koesteren van talent op de werkvloer en het coachen van medewerkers op resultaten eerder dan werktijd, ook bij de overheid.
- We ondersteunen werkbaar werk in al zijn dimensies en zetten vanuit die hoedanigheid ook in op een vereenvoudiging van de combinatie arbeid en privé (zie hoger), kinderopvang (zie hoger), aanpakken van jobstress en werktevredenheid, arbeidsinnovatie,
- We ondersteunen ondernemingen om rond werkbaarheid aan de slag te gaan. In eerste instantie hanteren we hiervoor de werkbaarheidscheques (die we verlengen).
- Samen met de stichting Innovatie en Arbeid (StIA) ondersteunen we ook sectoren om hun werkbaarheidsuitdagingen aan te pakken. We zetten samen in op een goede verspreiding van onderzoeksresultaten, inzichten en praktijken naar het werkveld.
- In digitale transformaties hebben we aandacht voor de mens achter elke werknemer en werkgever. We zetten daarom in op ondernemerschap en innovatie die ten goede komen van werknemers en ondernemingen. We ondersteunen transformaties met oog voor het menselijk kapitaal en de

werkplek. We onderzoeken hoe we met het innovatiebeleid dit kunnen versterken. Nu al bereiden we ondernemingen en hun werknemers met ESF-steun voor op de implementatie van cybersecurity (CS) en Artificiële Intelligentie (AI).

3.2.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden

Om elk talent een kans te geven, zonder onderscheid, bestrijden we actief elke vorm van discriminatie. We doen dit door sensibilisering, preventie en zelfregulering door de sectoren. Maar we zorgen ook voor een adequate curatieve handhaving met gerichte controles vanuit de Vlaamse Sociale Inspectie.

- In de (inter)sectorale aanpak zetten we de aandacht voor non-discriminatie en diversiteit verder. De resultaten hieromtrent zullen worden gemonitord en worden meegenomen bij de onderhandelingen van de volgende sectorconvenanten.
- Omdat geen talent verloren mag gaan, zonder onderscheid, zetten we in op een actieve bestrijding van discriminatie, zowel preventief en sensibiliserend als curatief. Sectoren hebben hierin een cruciale rol te spelen zoals bijvoorbeeld via de mysterycalls in de dienstenchequesector. We gaan verder in op de ingeslagen weg van sensibilisering en zelfregulering door sectoren.
- We reageren kordaat op discriminatie op de werkvloer. Daarom zal de Vlaamse Sociale Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie aandacht besteden aan het vermijden van alle vormen van wettelijk verboden discriminatie. We spitsen ons daarbij toe op de bevoegdheden waarover de Vlaamse Sociale Inspectie in dit kader beschikt (private arbeidsbemiddeling, uitzend, dienstencheque-ondernemingen, Vlaamse overheidsdiensten, Onderwijs, ...).
- Daarnaast vragen we de parketten om de nodige aandacht te geven aan de strijd tegen discriminatie.

4. Inhoudelijk structurelement Thema-overschrijdend

4.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement is flankerend/ondersteunend in functie van de drie hoger geformuleerde overkoepelende doelstellingen (zie hoger).

4.2 Operationele doelstellingen

4.2.1 OD VI.4.1. Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten

De Vlaamse overheid hecht groot belang aan de wetenschappelijke onderbouwing van het gevoerde arbeidsmarktbeleid. Via de uitbesteding van wetenschappelijk onderzoek wordt verholpen aan de lacunes in de kennis over de werking van de Vlaamse arbeidsmarkt en het gevoerde beleid.

- In 2020 zullen we een kennisagenda opstellen waarin voor verschillende beleidsrelevante thema's de kennisvragen van het Departement WSE en maatschappelijke stakeholders worden gecapteerd. Deze kennisagenda dient als werkinstrument op middellange termijn voor het programmeren van beleidsrelevant onderzoek beheerd door het Departement WSE. Voor de opmaak van de kennisagenda organiseren we een bevraging van interne en externe stakeholders. De kennisagenda zal worden bekendgemaakt medio 2020.
- Met het einde van het meerjarenprogramma 2016-2020 in zicht zal de werking van het Steunpunt Werk in het voorjaar 2020 worden geëvalueerd. Rekening houdend met de resultaten van de evaluatie, met de meerjarige kennisagenda en met de onderzoeksagenda binnen EWI (en andere domeinen) geven we vorm aan een toekomstig onderzoeksprogramma voor een volgend steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Ook in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma zullen nieuwe onderzoeksoproepen voor onderzoeks- en ontwikkelingsopdrachten en studieopdrachten worden gelanceerd om de door de Vlaamse regering en de minister van Werk voorziene evaluaties van beleidshervormingen en -maatregelen wetenschappelijk te ondersteunen.

4.2.2 OD VI.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen

Via ESF-projecten willen we op een innovatieve manier uitdagingen op de arbeidsmarkt aanpakken. In projecten wordt resultaatsgerichtheid, continuïteit, ook op financieel vlak, en uitrol van succesvolle projecten in verdere beleidsmaatregelen het uitgangspunt.

Het ESF-programma 2014-2020 wordt verder uitgevoerd. Naast het ondersteunen en versterken van bestaande initiatieven zet het ESF-programma ook middelen in om vernieuwing op de arbeidsmarkt te stimuleren. ESF bevordert daarnaast het uitwisselen en leren over de grenzen heen via de transnationale oproepen.

In 2020 bekijken we hoe het lopende ESF-programma de ambities van het nieuwe regeerakkoord maximaal kan ondersteunen. Dit zal ook het uitgangspunt zijn bij de voorbereiding van een nieuw ESF-programma 2021-2027.

4.2.3 OD VI.4.3. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen

We versterken de Vlaamse administratie door hervormingen. We mikken op een gezonde, slanke, efficiënte en krachtige overheid die de hand reikt naar partners in de samenleving om problemen aan te pakken. We beogen daarbij een 'state of the art'-dienstverlening aan de burger, maximaal digitaal en met zo weinig mogelijk paperassen. Daarbij hebben we bijzondere aandacht voor de mensen die nog niet mee zijn met de digitale trein.

VDAB

- We breiden de opdracht van de VDAB uit tot de centrale datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur in Vlaanderen, van waaruit we een integraal beleid voeren inzake bemiddeling en controle, activering en begeleiding naar en op de arbeidsmarkt, competentieversterking en loopbaanbegeleiding, en dit zowel naar ondernemingen, werkzoekenden, werknemers als naar niet-beroepsactieven. De VDAB biedt een passend en sluitend aanbod aan haar klanten, dat zij vanuit een regisseursrol maximaal moet bereiken in samenwerking met private en publieke partners. Waar andere private of publieke partners een onvoldoende (passend) aanbod bieden kan VDAB ook de actorrol op zich nemen.
- We bouwen de rol van de VDAB als dataregisseur verder uit, met een 'open services' strategie waarmee informatie wordt opgebouwd en uitgewisseld met alle partners. We benutten ten volle de nieuwste technologieën zoals artificiële intelligentie om de performantie en effectiviteit van de matching, toeleiding en loopbaanondersteuning te verhogen. Daardoor kunnen we de beschikbare bemiddelingscapaciteit maximaal inzetten voor de mensen die daar het meeste nood aan hebben. We voorzien de nodige juridische basis om de VDAB toe te laten om alle data die de werking en dienstverlening kunnen verbeteren, te capteren en aan te wenden. De werking van de VDAB, inclusief zijn bestuursorganen, wordt geoptimaliseerd waar nodig.
- De regisseur stelt zich op als 'connector' die de partners met elkaar verbindt, via fysieke of digitale platformen. Via cocreatie stimuleren we innovatieve methodieken en vormen van (digitale) dienstverlening.
- Met versterkte samenwerkingen en uitbestedingen wordt de expertise van partners in huis gehaald. Om de hefboom van de werkzaamheidsregisseur te verhogen werken we de drempels weg voor het gebruik van instrumenten door partners, en vereenvoudigen we maximaal de administratieve afhandeling. We verbreden de toepassing naar de uitzendsector en verkennen de mogelijkheden tot verbreding naar de dienstenchequesector. We vernieuwen het tender- en partnerschappenbeleid door meer te sturen op (strategische) doelstellingen, voldoende ruimte, vertrouwen en inspraak te geven aan partners om meer duurzaam op de lange termijn en op maat en te werken en het instrumentarium verder te vereenvoudigen, bijvoorbeeld wat financierings- en verantwoordingskaders betreft. Zo geven we vorm aan een meer duurzame samenwerking met voldoende autonomie.
- Waar andere private of publieke partners een onvoldoende en/of onvoldoende passend aanbod bieden, kan de VDAB ook de actorrol op zich nemen. Inzake opleiding zal de VDAB prioriteit blijven geven aan diegene die leiden tot integratie en activering op de arbeidsmarkt. Ook de kwaliteit van de dienstverleners, zowel bij opleidingen als loopbaanbegeleiding, wordt verder bewaakt.

- Tegelijk zal de VDAB zijn activiteiten kritisch screenen en voldoende monitoring voorzien. In ondernemingsplannen met de VDAB worden KPI's opgenomen. Bij de financiering wordt rekening gehouden met de realisatie daarvan.
- De uitdagingen van de arbeidsmarkt zijn ook de uitdagingen van de VDAB. Met de VDAB als loopbaanregisseur en de bijkomende opdrachten (bv. ten aanzien van lokale besturen) zijn de uitdagingen voor de VDAB-medewerkers groot. Daarvoor zetten we in op hun opleiding en begeleiding zodat VDAB deze taken professioneel, performant en met gedrevenheid kan opnemen.

SYNTRA Vlaanderen

- Om de efficiëntie van de dienstverlening te verhogen, voegen we bepaalde bevoegdheden samen en schaffen we het agentschap SYNTRA Vlaanderen af.
- Binnen het Departement Werk en Sociale Economie richten we een expertisecentrum innovatieve leerwegen op, waarvan het onderzoeksprogramma wordt opgesteld en opgevolgd in overleg met het Platform levenslang leren. Het Departement WSE en Departement Onderwijs nemen samen de secretariaatsrol op van het Vlaams partnerschap duaal leren. Het partnerschap stuurt dit secretariaat aan. Dit partnerschap blijft samengesteld uit een paritaire vertegenwoordiging van onderwijs en werk en kan adviezen verstrekken met betrekking tot het duaal leren. Het toezicht op de duale trajecten, dat op heden wordt verricht door SYNTRA Vlaanderen (de leerwerkplek component), dat in samenwerking met de onderwijsinspectie wordt uitgeoefend, brengen we onder bij het Departement WSE.
- VDAB wordt voor duaal leren de werkplekregisseur.
- VLAIO zorgt er als regisseur ondernemersvorming voor dat er voldoende innovatieve en flexibele ondernemerschapstrajecten en bijscholingen voor ondernemers in de markt worden gezet (zie verder).
- Er wordt een transitiecomité aangesteld om de afschaffing en inkanteling van SYNTRA Vlaanderen (tegen 2021) in goede banen te leiden op basis van een transitieplan dat afspraken vastlegt rond de verschillende deelprocessen. In afwachting garanderen we continuïteit van de dienstverlening.

Departement WSE

- Het Departement Werk en Sociale Economie staat in voor de beleidscoördinatie en -ontwikkeling, voor de opvolging, monitoring en handhaving van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid, en voor het beheer van het Europees Sociaal Fonds (ESF).
- De beleidsdomeinen Economie, Wetenschap en Innovatie, Werk en Sociale Economie en Landbouw en Visserij worden samengevoegd tot één economische cluster. De departementen EWI en WSE worden daarbij samengevoegd. Ook hiervoor wordt toegewerkt naar een transitieplan om de fusie (tegen het einde van de legislatuur) in goede banen te leiden.
- Het Departement WSE werkt verder aan de digitale ontsluiting van haar dienstverlening door ontwikkeling van nieuwe toepassingen en het verder inzetten op ontsluiting via vlaanderen.be en het ondernemersloket. Regelgeving wordt daarbij digitaal vriendelijk opgemaakt. Er wordt betrokken van de individuele klantenervaring en is er aandacht voor die mensen die geen toegang hebben tot digitale hulpmiddelen. We handhaven het 'only once-

principe door maximaal gebruik te maken van authentieke bronnen en het MAGDA-platform. Voor ondernemingen worden naar de toekomst enkel nog digitale kanalen aangeboden en schaffen we papieren documenten af indien mogelijk. Dit moet ook de efficiëntie van de werking van het Departement WSE verhogen.

- De data waarover het Departement WSE beschikt wordt maximaal aangeboden via het open data en gebruikt voor rapportering, simulaties en ondersteuning van het beleid.
- Na zeer positieve resultaten op vlak van fraudedetectie binnen de dienstencheques-sector wordt binnen de Vlaamse Sociale Inspectie verder geïnvesteerd in datamining en fraudedetectiesystemen voor andere maatregelen door nieuwe databronnen te koppelen en nieuwe technologieën en tools te implementeren om dit te realiseren.

VI. BELEIDSVELD COMPETENTIES

1. Inhoudelijk structurelement Competenties

1.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat' (zie hoger).

1.2. Operationele doelstellingen

1.2.1. OD VII.1.1. Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen

We faciliteren een toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod met veel aandacht voor (basis)geletterdheid, taal, 21^{ste}-eeuwse, loopbaan-, STEM- en digitale (basis)vaardigheden. Een goede aansluiting van de opleidingen op wat de arbeidsmarkt vraagt, en passend in het loopbaanperspectief van de burger, is van cruciaal belang om een hoge werkzaamheidsgraad te bereiken. Daarom brengen we onderwijs en vorming dicht bij het bedrijfsleven. Maar we zetten ook in op een transparant en overzichtelijk opleidingsaanbod en op het zichtbaar maken en valoriseren van verworven competenties.

Opleidingsaanbod VDAB

- Via de VDAB zetten we prioritair in op opleidingen die leiden tot integratie en activering en loopbaanontwikkeling op de arbeidsmarkt. Voor andere opleidingen dooft de ondersteuning uit.
- We co-creëren de opleidingen in samenwerking met andere publieke en private opleidingsverstrekkers en werkgevers, en schakelen hen actief in om werkzoekenden op te leiden en bij te scholen. We zorgen ervoor dat ondernemingen hiertoe de nodige ondersteuning krijgen.
- Geschikte opleidingen die bestaan op de markt ontsluit de VDAB voor de werkzoekende, waar zinvol via het ter beschikking stellen van vouchers.
- We zetten in op de borging van de kwaliteit van dienstverleners, zowel bij opleidingen als loopbaanbegeleiding.
- We gaan na samen met oa. sociale partners hoe we kwetsbare werknemers kunnen stimuleren opleiding te volgen.
- Waar mogelijk integreren we taal en digitale vaardigheden. Wie onvoldoende digitale vaardigheden heeft om als werkzoekende zelfredzaam te zijn sporen we proactief op en scholen we bij, zodat hun zelfredzaamheid verhoogt.

Ondernemerscompetenties

- We stimuleren ondernemerschap en het aanleren van ondernemerscompetenties. Ook voor de permanente vorming van ondernemers is bijscholing belangrijk en daarbij is er nood aan innovatieve opleidingen die tot stand komen in cocreatie met het bedrijfsleven en die ondernemers blijvend laten anticiperen op de toekomst.

- Ondernemersvorming die vandaag door SYNTRA Vlaanderen wordt gecoördineerd, zal in de toekomst door VLAIO via een Mastercall voor 5 jaren worden uitgeschreven, waar zowel ondernemers als kmo-medewerkers opleiding kunnen volgen. Hierbij wordt enerzijds een gesloten call gelanceerd, gericht naar de Syntra vzw's, zodat hun kennis, expertise en bereik verder benut zullen worden. Anderzijds wordt ook een open call gelanceerd voor opleidingen die belangrijk zijn en die de markt nog niet of onvoldoende aanbiedt.
- Het aanbod van de Syntra vzw's dat zicht richt op ondernemers en op KMO-werknemers kan aantrekkelijker gemaakt worden door flexibilisering en maatwerk, en door het implementeren van nieuwe of verbeterde vormingsmethodes en -instrumenten. Via partnerschappen wordt input en expertise verkregen bij het ontwerp van oproepen/tenders en/of de uitvoering ervan.
- We stimuleren het gebruik van technologie om efficiëntiewinsten te boeken en toegankelijkheid van leren te verhogen.

Het opleidingsaanbod zichtbaar maken

- Vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid werken we aan het transparant maken van het opleidingsaanbod. We zetten in op tools die de burger beter wegwijs kunnen maken in het private en publieke arbeidsmarktgerichte opleidingsaanbod.
- We bekijken of en hoe de loopbaancheques kunnen worden ingezet voor mensen die meer ondersteuning nodig hebben rond leren en ontwikkelen (zie hoger).

(Verworven) competenties zichtbaar maken

- We zetten volop in op het zichtbaar maken (o.a. via Mijn Loopbaan) en waar nodig het attesteren van vaardigheden en competenties (EVC) op de arbeidsmarkt en doen hiervoor beroep op een gedeelde verantwoordelijkheid van leerlingen, werkenden, werkzoekenden, opleiders en werkgevers. Binnen de overheid geven we het goede voorbeeld door het aanwerven op basis van competenties makkelijker te maken.
- Vanuit de VDAB investeren we hiertoe in de verdere uitbouw -vanuit competent 2.0.- van één gemeenschappelijke competentietaal die niet alleen toegepast wordt in het matchingsproces maar ook vrij beschikbaar is voor externen waardoor we aan snelheid kunnen winnen. Ook toepassingen met andere regio's (Wallonië, Brussel, Nederland, ...) en domeinen (Onderwijs, inburgering, ...) worden hierdoor denkbaar.

1.2.2. OD VII.1.2. De stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening

We bevorderen een cultuur van levenslang leren en stimuleren de leerbereidheid opdat de burger mee is met de verschillende transformaties die plaatsvinden en zijn of haar talenten maximaal ontplooit en inzet op de werkvloer.

Om (individuele) leercultuur aan te moedigen, (financiële) drempels voor opleiding weg te werken en mensen via competentieversterking beter te beschermen tegen kwalificatieveroudering gaan we voor een individuele leer- en loopbaanrekening, vormgegeven als een persoonsvolgend ontwikkelbudget. We vertrekken in deze

vanuit de rechten en de incentives die er vandaag al bestaan om opleiding te volgen.

Opleidingsincentives verder uitrollen

- We moedigen (het volgen van) arbeidsmarkt- en toekomstgerichte opleidingen aan via het systeem van opleidingsincentives en ontsluiten deze in een overzichtelijke databank voor Vlaamse opleidingsincentives.
- Het flankerend beleid aan de aanwezige opleidingsincentives wordt verder uitgerold conform het VESOC-akkoord van 11 juli 2017.
- We lanceren een ESF-oproep om de leergoesting te stimuleren.

Naar een individuele leer- en loopbaanrekening

- We voorzien op termijn een individuele leer- en loopbaanrekening vormgegeven als een persoonsvolgend ontwikkelbudget. Via een persoonlijke portefeuille stimuleren we het opnemen van rechten, en maken we de bestaande opleidingsincentives eenvoudiger, overzichtelijk(er) en overdraagbaar.
- We verkennen de klijtlijnen en randvoorwaarden van deze oefening rekening houdend met wetenschappelijke inzichten en ervaringen in het buitenland en we betrekken hierin de sociale partners en opleidings- en onderwijsverstrekkers.

1.2.3. OD VII.1.3. Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen

Een adaptief systeem van continu en levenslang leren is een fundamentele voorwaarde voor een kennismaatschappij. We gaan op zoek naar adaptieve en innovatieve leermethoden die mensen in staat stellen om de toekomstige veranderingen de baas te kunnen.

Leren op de werkvloer wordt een belangrijk principe doorheen de gehele loopbaan zowel voor leerlingen, werkzoekenden als werkenden, werknemers en ondernemers. Opleidingen maken we daarom maximaal modulair en praktijkgericht. In dit kader zetten we actief in op duaal leren en werkplekleren zodat mensen competenties kunnen verwerven in verschillende leeromgevingen en reële werkervaring opdoen in (studie)trajecten. En we werken samen met Onderwijs (scholen, CLB's, ...) om jongeren beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en hun studiekeuzes te versterken.

Duaal leren

- We zetten verder in op duaal leren als volwaardige leerweg. Zowel de onderwijs- en opleidingsverstrekker als de onderneming zijn verantwoordelijk voor het aanleren van competenties en geven in nauw overleg vorm aan het opleidingstraject. We breiden het duale aanbod in het secundair onderwijs snel uit naar meer richtingen met een dubbele finaliteit, waar haalbaar ook in de tweede graad en waar zinvol lanceren we duaal leren ook in het ASO.
- We zetten in op kwaliteitsvolle mentoropleidingen.

- We breiden het duaal leren verder uit naar het hoger en volwassenenonderwijs. We creëren hiertoe het beleidskader en de regelgeving rekening houdend met de eigenheid van deze onderwijsvormen. We werken in uitvoering van de startnota's goed samen met de VLOR en de SERV om dit verder voor te bereiden.
- Voor werkenden die zich willen omscholen, verkennen we de mogelijkheid van duale (kwalificerende) leerwegen. We lanceren een ESF-oproep om het om- en bijscholen van werkenden te faciliteren.
- Het Departement WSE en het Departement Onderwijs nemen samen de secretariaatsrol op van het Vlaams partnerschap duaal leren. Het partnerschap stuurt dit secretariaat aan. Dit partnerschap blijft samengesteld uit een paritaire vertegenwoordiging van onderwijs en werk en kan adviezen verstrekken met betrekking tot het duaal leren.
- De opdracht van SYNTRA Vlaanderen inzake het kwaliteitstoezicht op duaal leren brengen we onder bij het Departement WSE. Dit omvat zowel het toezicht op de duale trajecten in samenwerking met de Onderwijsinspectie als het toezicht op de uitvoering van het Decreet en BVR tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen.
- VDAB wordt ook voor duaal leren de werkplekregisseur.

Kwalitatief werkpleklernen

- We zetten actief in op werkpleklernen in diverse vormen (zie hoger).
- We onderzoeken daarnaast voor bepaalde doelgroepen de noodzaak en de mogelijkheden van alternerende trajecten die een beroepskwalificerende finaliteit niet als eerste doelstelling hebben, maar die openingen creëren voor het behalen van beroepskwalificaties in latere vervolgentrajecten. We zetten hierbij maximaal in op het zichtbaar maken en valideren van competenties.

Lerende ondernemingen

- Samen met de sociale partners maken we werk van een echte leercultuur, bij ondernemingen maar ook bij werknemers. We doen hiervoor o.a. beroep op sectorale vormingsfondsen. We hebben aandacht voor alle leervormen en -noden en leggen de link met bovengenoemde competentieprognoses.
- We evalueren de bestaande incentives (mentorincentive, start- en stagebonus,) om het alternerend leren in ondernemingen aan te moedigen en bekijken of ze beter kunnen ingezet worden om de leercultuur te verhogen, met bijzondere aandacht voor kmo's. Dit zou zich vervolgens kunnen vertalen in bijkomende kwalitatieve leerwerkplekken voor onderwijs- en beroepskwalificerende trajecten in ondernemingen, bijv. in het kader van duaal leren of andere leermogelijkheden.

Platform levenslang leren

- Om de synergieën en samenwerking in het kader van levenslang leren binnen de Vlaamse overheid te versterken en om de leercultuur in Vlaanderen te versterken, wordt een platform levenslang leren opgericht binnen de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs en Economie.

-
- Via een gezamenlijke visie kunnen de noodzakelijke ambities en gedeelde doelstellingen verder worden uitgewerkt. Wetenschappelijke inzichten, inzichten uit het arbeidsmarktprognosemodel (zie hoger) en buitenlandse innovatieve voorbeelden kunnen deze aanpak verder inspireren.

VII. BELEIDSVELD SOCIALE ECONOMIE

1. Inhoudelijk structurelement Activering

1.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Meer mensen aan het werk' (zie hoger).

1.2. Operationele doelstellingen

1.2.1. OD VIII.1.1. Individueel maatwerk invoeren

Vandaag zijn er al iets meer dan 25.000 doelgroepwerknemers aan de slag in de sociale economie. Toch zijn er nog heel wat kwetsbare mensen die bijkomend ondersteund en begeleid moeten worden op de arbeidsmarkt. We zetten daarom sterk in op de tewerkstelling van doelgroepwerknemers, ook bij reguliere werkgevers d.m.v. de invoering van 'individueel maatwerk'.

Invoering van individueel maatwerk

- We hervormen de oude SINE-maatregel naar individueel maatwerk. Op die manier krijgen alle werkgevers de mogelijkheid om doelgroepwerknemers met een rendementsverlies en/of begeleidingsnood tewerk te stellen. Zo kunnen we een meer gevarieerd aanbod aanbieden (met begeleiding) in een reguliere werkcontext.
- We bekijken of het mogelijk is om hiertoe de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) uit te breiden naar een VOP+. We onderzoeken hierbij de mogelijkheid van individuele begeleiding en het openstellen van de maatregel voor personen met een arbeidshandicap en personen met een psychosociale problematiek.
- In het kader van individueel maatwerk kunnen o.a. sociale-economie-organisaties een rol spelen kunnen in de begeleiding van reguliere ondernemingen.
- Deze maatregel heeft ook als doel om de doorstroom naar het NEC beter te ondersteunen en op die manier transities te faciliteren voor doelgroepwerknemers.

Lokale diensteneconomie

- De Lokale-Diensteneconomie-initiatieven kunnen zich ook ontplooiën in het kader van het individueel maatwerk. De combinatie van individueel maatwerk en klaverbladfinanciering blijft mogelijk. De maatregel wordt wel ingepast in individueel maatwerk.

1.2.2. OD VIII.1.2. Collectief maatwerk versterken

Het Vlaamse sociale-economiebeleid is erop gericht om mensen met een heel grote afstand tot de arbeidsmarkt – bestaande uit zowel een groot rendementsverlies als een grote begeleidingsnood – op maat te ondersteunen. Daarbij is het ook belangrijk dat we ervoor zorgen dat wie kan doorstromen ook effectief doorstroomt naar een reguliere job. Op die manier kunnen we blijvend inzetten op wie de

grootste nood heeft aan begeleiding. De focus op doorstroom maakt ook dat we moeten inzetten op een doelgerichtere samenwerking tussen de reguliere en de sociale economie.

Groeipad

- We realiseren bijkomende plaatsen voor de sociale economie, met daarbij aandacht voor zowel individueel maatwerk als collectief maatwerk en arbeidszorg.

Monitoring

- De sector wordt gemonitord. In het bijzonder volgen we ook de doorstroom vanuit de sociale economie naar het NEC sterk op.

Vereenvoudiging

- We zetten in overleg met de federale overheid in op de uitrol van het nieuwe kader 'maatwerk' door een harmonisering van de statuten (RSZ-categorieën) van de voormalige beschutte en sociale werkplaatsen. Hierdoor komt er een transparante, correcte en gelijke behandeling van alle sociale-economiebedrijven.
- We onderzoeken of we de verschillende vormen van arbeidszorg kunnen onderbrengen in een eenduidig (wettelijk) kader.

Doorstroom

- We passen het ondersteuningspakket aan de noden van de doelgroepwerknemer aan en zetten in op competentieversterking. Hierdoor verkleinen we ook de afstand tot een reguliere job. Wie geen nood meer heeft aan ondersteuning, begeleiden we naar een reguliere job.
- We gaan na hoe (maatwerk)bedrijven beloond kunnen worden die werknemers succesvol laten doorstromen.
- We bekijken of en hoe we een terugvalpositie kunnen optimaliseren voor wie doorstroomt van de sociale naar de reguliere economie.
- Via individueel maatwerk zorgen we voor een juiste context om de doorstroomkansen naar het NEC te verbeteren (zie hoger).
- We evalueren het huidige doorstroomkader en werken drempels weg die de doorstroming zouden beperken.

Schotten tussen sociale en reguliere economie doorbreken

- We bevorderen de samenwerking tussen de sociale economie en de reguliere economie, o.a. via individueel maatwerk.
- We gaan in dialoog met de commissie sociale economie in de SERV over de bouwstenen voor een betere samenwerking tussen sociale en reguliere ondernemingen.

- We evalueren, in overleg met de sector, de 65/35-regel zodat we de slagkracht en wendbaarheid van maatwerkbedrijven verhogen.

2. Inhoudelijk structurelement Duurzame Arbeidsmarkt

2.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt' (zie hoger).

2.2. Operationele doelstellingen

2.2.1. OD VIII.2.1. Sociaal ondernemerschap ondersteunen

We laten meer ruimte voor ondernemerschap in de sociale economie. We moedigen maatwerkbedrijven aan om zelf nieuwe activiteiten te ontplooiën en zich economisch te versterken, zodat zij zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen.

We bouwen actief aan bruggen tussen ondernemers, maatwerkbedrijven en sociale ondernemers zodat meer bedrijven ondernemen met oog voor hun maatschappelijke impact en verantwoordelijkheid. We hebben daarbij oog voor complementariteit met de bestaande dienstverlening naar ondernemers vanuit de Vlaamse overheid.

- We evalueren het ondersteuningsdecreet Sociale Economie en gaan na hoe we sociaal ondernemerschap in Vlaanderen gericht kunnen ondersteunen. We onderzoeken daarbij de complementariteit met het bestaande Vlaamse ondernemingsinstrumentarium (o.a. het innovatie-aanbod bij VLAIO).
- We bekijken hoe we via sociaal ondernemerschap vernieuwende antwoorden kunnen bieden op nieuwe maatschappelijke uitdagingen.
- We verbreden de regierol van de lokale besturen inzake lokale sociale economie. We rollen in eerste instantie – in uitvoering van de lopende oproep – de ondersteuning van de lokale besturen in hun regierol lokale sociale economie verder uit over Vlaanderen. Om een versterkte samenwerking tussen lokale besturen en de VDAB op het ruime(re) vlak van activering te faciliteren, verbreden we de regierol sociale economie naar opportuniteiten in het kader van het lokale werkgelegenheidsbeleid (zie hoger).
- We benutten als Vlaamse overheid maximaal onze koopkracht om sociale innovatie en duurzaamheid te stimuleren, efficiëntiewinsten te boeken en maatschappelijk verantwoord ondernemen te belonen via aandacht voor een 'start-up- en kmo-vriendelijk beleid.' Vanuit mijn bevoegdheid zet ik in op sensibilisering, bijv. naar lokale en andere besturen, rond de sociale aspecten van duurzaam aankopen. Bij aankoopbeslissingen let een onderneming nog te vaak enkel op de prijs, kwaliteit en levertijd van een product. Een duurzaam aankoopbeleid houdt echter in dat producten ook op sociale-, tewerkstellings- en milieuaspecten worden beoordeeld.
- We zetten ondernemingen en organisaties aan om in te zetten op (alle aspecten van) maatschappelijk verantwoord ondernemen en bij te dragen aan de oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen zoals klimaatverandering,

diversiteit, de VN-ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's), circulaire economie, vergrijzing, inclusie,... We zoeken afstemming met andere beleidsdomeinen en -programma's om zowel reguliere bedrijven, lokale besturen, sociale ondernemers, maatwerkbedrijven en intermediairen hierbij te ondersteunen.

VIII. LIJST MET AFKORTINGEN

AI: Artificiële Intelligentie
ASO: Algemeen Secundair Onderwijs
BTOM: Bijzondere Tewerkstellings-ondersteunende maatregelen
CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek
CS: cybersecurity
DAC: Derde Arbeidscircuit
EU/ET 2020 indicator: Europa 2020 indicator rond 'education and training'
EVC: erkennen van competenties
EWI: Economie, Wetenschap en Innovatie
GBO: Geïntegreerd Breed Onthaal
GESCO: gesubsidieerde contractuelen
IBO: Individuele Beroepsopleiding
IGU: inkomensgarantieuitkering
ILO: International Labour Organisation
IPS: individual placement and support
KB: koninklijk besluit
Kmo: kleine en middelgrote ondernemingen
LDE: Lokale Diensteneconomie
LFS: Labour Force Survey
MMPPS: medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale problematiek
NEC: Normaal Economisch Circuit
NEET: Not in Employment, Education or Training
OESO: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PES: Public employment services
RIZIV: Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
SCOPE: Strategische competentieprognoses voor erkende organisaties
SDG: sustainable development goals
SERV: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SGA: Service Grensoverschrijdende Arbeidsbemiddeling
SINE: Sociale Inschakelingseconomie
STEM: science, technology, engineering, and mathematics
StIA: Stichting Innovatie en Arbeid
SWT: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VLAIO: Agentschap Innoveren & Ondernemen
VLOR: Vlaamse Onderwijsraad
VOP: Vlaamse Ondersteuningspremie
WHT: Werkhervattingstoelage
WSE: Werk en Sociale Economie
WVG: Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

IX. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'

1. DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE

Nr.	Naam initiatief	Aard initiatief	Trekker	Inhoudelijke bepalingen	Voorziene planning / stand van zaken procedure VR	Datum Inwerkingtreding
1.	Aanpassing Programmawet (I) van 24 december 2002 mbt doelgroepverminderingen	Decreet (programma decreet)	Dep WSE	Leeftijdshoging doelgroepvermindering oudere werknemers van 55 nr 58j. De categorie middengeschoolede jongere werknemers wordt geschrapt. Overgangsbepalingen.	Principieel goedgekeurd op VR van 18 oktober 2019	01.01.2020
2.	Globale hervorming doelgroepenbeleid	Decreet Bvr	Dep Wse	Doelgroepenbeleid in functie van afstand tot de arbeidsmarkt	In voorbereiding	01/01/2021
3	VIA 5 akkoorden subsidiering					
4.	Besluit van de Vlaamse Regering tot bepaling van de tewerkstellingstrajecten en hun	BVR	Dep WSE	TBS in maatwerk en lokale diensteneconomie conform artikel 32 bis van wet van 24/07/1987 mogelijk maken door kwalificatie van doorstroomtrajecten als	In voorbereiding	

	doelgroepwerknemers, bepaald in artikel 32bis van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers				tewerkstellingstrajecten (en doelgroepbepaling)		
--	---	--	--	--	---	--	--

2. VDAB

Nr.	Naam initiatief	Aard initiatief	Trekker	Inhoudelijke bepalingen	Voorziene planning / stand van zaken procedure VR	Datum Inwerkingtr eding
1.	Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014	BVR	VDAB	Aanpassingen aan de rechtspositieregeling van het personeel van VDAB, o.a. schrapping tweede betaling aan occasionele lesgevers, beperking opleiderstoelage	In opmaak	Uiterlijk 01/01/2021

houdende de agentschapspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding									
2.	Loopbaancheques	Wetswijziging nav begroting	VDAB	Nog te bepalen in samenspraak met sociale partners en minister	Aanvraag advies sociale partners	01/01/2020			
3.	Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, wat betreft de stimulanspremie	BVR	VDAB	Afschaffing van de stimulanspremie		01/01/2020			

4.	(voorlopig) decreetsaanpassing data- en activeringsregie	Decreetswijziging	VDAB	Wijzigingen aan VDAB-decreet ingevolge bijkomende opdracht regeerakkoord	in ontwikkeling, voorziene agendering Raad van Bestuur VDAB op 4 december 2019	Te bepalen
----	---	-------------------	------	--	---	------------

3. SYNTRA Vlaanderen

Nr.	Naam initiatief	Aard initiatief	Trekker	Inhoudelijke bepalingen	Voorziene planning / stand van zaken procedure VR	Datum Inwerkingtreding
1	Opheffing Syntra Vlaanderen	Decreet	Dep WSE en SVL	Nog te bepalen	In voorbereiding	Ten laatste 1.1.2021
2	Alternierende opleidingen	Decreet (ODXXX)	SVL	Wijzigingen m.b.t. De verbintenissen van de opleidingsverstrekkers en de ondernemingen	In voorbereiding	1/9/2020

3	Bekrachtiging richtlijnen van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren voor het bepalen van het van onberispelijk gedrag zijn van de mentor	MB	SVL	De leervergoeding bij schorsing van de overeenkomst van alternerende opleiding	Minimale richtlijnen van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren voor het beoordelen van het van onberispelijk gedrag zijn van de mentor	Advies IF dd. 26/09/2019 Klaar voor ondertekening	1/9/2019
---	--	----	-----	--	--	--	----------

DECREETSEVALUATIES

1	Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen	Evaluatie	Syntra VL	procesevaluatie van: <ul style="list-style-type: none"> - de overeenkomsten; o verschillende types overeenkomsten, o het opleidingsplan dat van deze overeenkomsten deel uitmaakt en o de (vroegtijdige) beëindiging van overeenkomsten; - de verbintenissen, rechten en plichten van de betrokken partijen o inclusief de betaling van een leervergoeding - de erkenning van ondernemingen. 	Opgestart op 1/9/2019	Einde 31/08/2020
---	--	-----------	-----------	---	-----------------------	------------------

2.	decreet van 17 februari 2012 betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen	Evaluatie	Dep WSE		Nog op te starten	
----	--	-----------	---------	--	-------------------	--