

Jaarlijks ondernemingsplan



2022

Inleiding

De Raad van Bestuur van VDAB stelt uiterlijk op 31 maart in samenspraak met de Vlaamse Regering (minister van Werk), jaarlijks het ondernemingsplan vast. Het ondernemingsplan beschrijft de doelstellingen die VDAB wil realiseren, samen met de acties die daartoe worden opgezet. Het eerste JOP (JOP 2020) van de regeerperiode 2019 - 2024 bevatte een meerjarig aspect. De daaropvolgende jaarlijkse ondernemingsplannen (vanaf JOP 2021 en volgende) zijn een update en bijsturing. De doelstellingen zijn gebaseerd en afgestemd op het Vlaams Regeerakkoord 2019 - 2024, de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019 - 2024, de beleids- en begrotingstoelichting 2022 van de minister van Werk, het managementplan VIBE 1.0 en 2.0, het relanceplan van de Vlaamse Regering 'Vlaamse Veerkracht', het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' en het actieplan 'VDAB als regisseur'.

Het jaarlijks ondernemingsplan VDAB voor 2022 is een weergave van de nieuwe beleidsprojecten die op stapel staan of lopende zijn en waarvan VDAB de trekker is binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Daarnaast blijft VDAB uiteraard verder werken aan de bestaande dienstverlening voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers. In dit document staan dus niet alle acties van VDAB vermeld, maar wordt er gefocust op de belangrijkste beleidsprojecten voor 2022, de uitvoering van het VESOC-relanceplan 'Alle hens aan dek' en het actieplan 'VDAB als regisseur'. In het JOP 2022 zijn ook vier horizontale strategische doelstellingen en de evaluatie van het JOP 2021 geïntegreerd. Nieuw vanaf dit jaar is dat in het ondernemingsplan een meerjarenstrategie moet worden opgenomen om een jaarlijkse energiebesparing van 2,5% te realiseren.

VDAB heeft in de bovenvermelde afgesloten akkoorden en plannen een belangrijke rol toebedeeld gekregen. VDAB zal een krachtig en duurzaam arbeidsmarktbeleid voeren en zal transitie op de Vlaamse arbeidsmarkt faciliteren. Ondanks de coronacrisis zien we een versnelling in de krapte en de mismatch op de arbeidsmarkt. De vacatures nemen weer toe en de werkgevers vinden onvoldoende geschikt personeel. Om hieraan het hoofd te bieden zullen de acties in 2022 prioritair ingezet worden op een brede en sluitende activering van bestaande en nieuwe groepen, op een verder opleidings- en loopbaanoffensief, een inclusieve digitalisering van de dienstverlening, ook naar werkgevers en een duurzame loopbaan voor elke burger.

Sommige acties lopen al en die voeren we verder uit en andere acties zijn nieuw op te starten in 2022. We pakken dit met een lange termijn PMO-planning (portfolio management office) gericht gefaseerd aan in afstemming met de draagkracht van de organisatie, bepalen prioriteiten en volgen de realisaties op in de Raad van Bestuur en de managementfora. Samen met de Vlaamse Regering, de sociale partners, andere partners en stakeholders zetten we onze schouders onder deze ambitieuze plannen om te werken op de structurele arbeidsmarktnoden van de Vlaamse arbeidsmarkt.

De goedkeuring van dit JOP door de Raad van Bestuur is geen voorafname van mogelijke discussies die voor bepaalde dossiers nog via VESOC- en ander overleg met (sociale) partners uitgeklaard moeten worden.

Inhoudstafel

De structuur van het JOP 2022 is als volgt:

1. Strategische doelstellingen 2022
2. Beleidsprojecten 2022 volgens de structuur van de beleidsnota 2019 - 2024 en de BBT
 - 2.1 Beleidsveld werk
 1. Activering
 2. Loopbanen
 3. Duurzame arbeidsmarkt
 4. Thema-overschrijdend
 - 2.2 Beleidsveld competenties
 - 2.3 Beleidsveld sociale economie
3. Horizontale strategische doelstellingen
 - 3.1 Aanbevelingen audit Vlaanderen
 - 3.2 Opvolging personeelsbesparing
 - 3.3 Preventieplan
 - 3.4 Diversiteitsplan
 - 3.5 Energiebesparing
4. Bijlagen
 - 4.1 Jaarverslag 2021
 - 4.2 Personeelsplan 2022

1. Strategische doelstellingen 2022

KPI's voor JOP 2022					
	Decembermetingen voor KPI's in eerdere jaarlijkse ondernemingsplannen (maandcijfers)	2019	2020	2021	In JOP 2022, met concreet doel waar mogelijk (zie tekst)
Dienstverleningsproces					
1	Stijgend aandeel werkzoekenden bezig met een opleiding (centrumleren, inclusief 'blended learning')*	12,0%	9,1%	10,3%	12,0%
	Voorheen: aantal*	15170	13056	12968	
2	Aantal unieke cursisten (online leren)				X
3	Stijgend aandeel werkzoekenden bezig met werkplekleren*		4,8%	5,7%	6,0%
	Voorheen: aantal*		6929	7129	
4	Stijgend aantal bezoeken op de website van VDAB	2,7 miljoen	3,2 miljoen	2,1 miljoen	X
5	Aantal individuen dat (digitale) VDAB-dienstverlening gebruikt via een account (zonder inschrijving)				X
5'	Stijgend aantal werkenden dat ingeschreven is bij VDAB (werkende werkzoekenden)	75781	77350	78238	X
6	Adequate dienstverlening na 3 maanden persoonlijke dienstverlening (PDV, twee indicatoren)				
	Uitstroom naar werk binnen de eerste drie maanden van persoonlijke dienstverlening	27,1%	31,4%	29,7%	X
	Verhoogd aandeel met voldoende (intensifiërende) actie in de vierde maand van persoonlijke dienstverlening				

	(voor wie nog niet uitgestroomd is)	57,8%	54,5%	55,6%	60,0%
7	Aandeel van werkgevers dat een vacature meldt bij VDAB				X
7'	Verbeterde vervullingsgraad van vacatures in gedeeld beheer (vervuld binnen drie maanden na start van gedeeld beheer)	44%	49%	35%	X
8	Aantal inschrijvingen via RIZIV (hier maandcijfer, in rapportering te cumuleren doorheen het jaar, concrete doelstelling zie tekst)	392	374	519	X
9	Aantal inschrijvingen via OCMW (idem, hier maandcijfer, maar in rapportering te cumuleren doorheen het jaar)	670	629	631	X
Organisatie					
10	Verbeterd ziekteverzuim (jaargemiddelde)			9,5%	9,0%
<ul style="list-style-type: none"> Let op: cijfers over competentieversterking (aangegeven met een sterretje) slaan op de maand september, omdat VDAB partners enige maanden de tijd geeft om opleidingsacties te registreren en de cijfers daarom pas na drie maanden als definitief beschouwd mogen worden. 					

In 2022 rapporteren we met drie indicatoren over opleidingen en werkplekieren. We volgen op hoeveel personen één of meerdere competentieversterkende acties ondernemen: opleidingen (in centra, inclusief via “blended learning”) en werkplekieren (KPI’s 1 en 3). In 2022 zullen we deze indicatoren niet langer uitdrukken in absolute aantallen, maar in aandelen, zodat we weergeven hoeveel procent van de werkzoekenden in een gegeven maand effectief bezig is met competentieversterking. We mikken erop tegen einde 2022 voor de personen bezig met een opleiding opnieuw het hoge niveau van 2019 te bereiken (12%). Voor werkplekieren mikken we op een voortgezette stijging met een aandeel van 6% einde 2022.

In de meting voegen we in 2022 een indicator toe over het aantal individuen dat gebruik maakte van online leren (KPI 2). Deze indicator weerspiegelt absolute aantallen, omdat de referentiepopulatie ervoor niet beperkt is tot werkzoekenden. De facto bereikt VDAB met online leren ook vaak niet-werkzoekende burgers. Omdat deze indicator nieuw is, is het nog niet mogelijk een concreet doel te bepalen.

De start van de vernieuwde werkgeversbenadering volgen we in 2022 op met twee indicatoren. Ten eerste is dat een algemene indicator over het bereik van werkgevers: het aandeel van werkgevers dat vacatures meldt aan VDAB (rechtstreeks gemelde vacatures, zonder uitzendopdrachten, KPI 7). Omdat deze indicator pas in de loop van 2022 in aandelen uitgedrukt kan worden, is het nog niet mogelijk een concreet doel te bepalen. Ten

tweede bekijken we de vervullingsgraad van vacatures in gedeeld beheer (KPI 7'). De cijfers over de voorgaande jaren in de tabel zijn hier informatief, maar zullen mogelijk sterk wijzigen medio 2022, omdat de vernieuwde werkgeversbenadering onder andere betekent dat de toegang tot gedeeld beheer anders wordt georganiseerd (meer gericht op knelpuntberoepen).

In 2021 voegden we een bereikcijfer toe voor de groep van de tijdelijk werklozen. Gezien het aantal personen dat gebruik maakt van tijdelijke werkloosheid al in 2021 veel lager lag dan in 2020 en we een verdere daling verwachten eens de corona-pandemie verder luwt, volgen we deze indicator niet langer op in 2022 als JOP-indicator.

Verder blijven we de dienstverlening opvolgen, zowel het digitale bereik van burgers (KPI 4), als het verloop van het dienstverleningsproces aan werkzoekenden zonder werk (KPI 6). Door de introductie van de nieuwe gepersonaliseerde website in september 2021 is het mogelijk om in 2022 op te volgen hoeveel burgers hiervan gebruik maken, zonder zich nog in te schrijven als werkzoekende (verhoopt extra bereik, KPI 5, nieuwe cijferreeks). Tegelijk houden we een oog op de evolutie van het aantal inschrijvingen door werkenden, burgers die zich inschrijven bij VDAB terwijl ze aan het werk zijn (KPI 5', cijferreeks overgenomen uit Arvastat). De introductie van het nieuwe "business operating model" in het voorjaar van 2022 zal geïntegreerd worden in de bestaande opvolging van de dienstverlening (KPI 6) en vereist geen nieuwe cijferreeksen.

Ook de activeringsinspanningen blijven in 2022 op de agenda. Enerzijds kijken we hiervoor naar de populatie langdurig werkzoekenden, waar de arbeidskrapte mogelijkheden biedt om deze groep te activeren. Daarnaast willen we ook breder kijken dan alleen de werkzoekenden. Daarvoor blijven we de evolutie van inschrijvingen via RIZIV en OCMW (KPI's 8 en 9) opvolgen. In 2022 zullen we de cijfers cumulatief weergeven zodat duidelijker is hoe we evolueren naar vooropgestelde jaarcijfers. Het is uitdrukkelijk de bedoeling de inschrijvingen via deze bron te verhogen, maar gezien de vereiste gezamenlijke inspanning bepalen we voor deze doelen niet zelf de concrete doelstellingscijfers. Voor 2022 is het de beleidsambitie om 7.500 nieuwe trajecten op te starten binnen het raamakkoord. Naargelang de trajecten met partners (bv. agentschappen inburgering) zich verder uitdiepen, zullen we in latere jaren ook andere groepen mee in kaart brengen. Gezien de huidige planning is het onwaarschijnlijk dat we daarover al in 2022 cijfers zullen kunnen presenteren.

Ten slotte vermeldt de lijst voor 2022 ook één KPI over het functioneren van de eigen organisatie (ziekteverzuim, KPI 10), waarbij het de ambitie is in 2022 de lijn van continue verbetering verder te zetten (9% als beoogd jaargemiddelde voor 2022)

2. Beleidsprojecten 2022

In dit ondernemingsplan focussen we op de beleidsprojecten die voor de voogdijminister en de Raad van Bestuur van VDAB prioritair zijn voor 2022. De projecten worden gestructureerd volgens de operationele doelstellingen van de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019 - 2024 en de structuur voor de Beleids- en Begrotingstoelichting (BBT) 2022.

De beleidsnota omvat 3 strategische doelstellingen (SD's):

1. Meer mensen aan het werk
2. Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat
3. Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt

De beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019 - 2024 is opgedeeld in 3 beleidsvelden (Werk, Competenties en Sociale Economie). Binnen elk beleidsveld zijn er verschillende structurelementen (bv. Activering) en per structurelement zijn er meerdere operationele doelstellingen. De verschillende beleidsprojecten staan opgenomen bij de meest relevante operationele doelstelling waartoe ze bijdragen.

BELEIDSVELD WERK

1. Activering

OD 1.1. (SD 1) - Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden

OD 1.2. (SD 1) - Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven

OD 1.3. (SD 1) - Het activeringsbeleid aanscherpen via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden

OD 1.4. (SD 1) - Een gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voorzien voor werkgevers

OD 1.5. (SD 1) - Talent van buiten Vlaanderen aantrekken

2. Loopbanen

OD 2.2. (SD 2) - Loopbaantransities faciliteren en omkaderen

3. Duurzame arbeidsmarkt

OD 3.1. (SD 3) - Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen

4. Thema-overschrijdend

OD 4.2. - Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF- middelen

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

BELEIDSVELD COMPETENTIES

1. Competenties

OD 1.1. (SD 2) - Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen

BELEIDSVELD SOCIALE ECONOMIE

BELEIDSVELD WERK

1. Activering

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

Dienstverlening op maat

In 2022 blijven we inzetten op een brede activering, als antwoord op de structurele krapte, kwalitatieve mismatches en drempels, zeker in sectoren gekenmerkt door een grote vervangingsvraag wegens veroudering van de werknemerspopulatie (o.a. in de zorgsector), of grondige veranderingen door de coronacrisis.

In de VDAB-dienstverlening zetten we in de eerste plaats in op dienstverlening op maat. Hiervoor zet VDAB in op een brede waaier aan acties en dienstverlening waaruit gekozen kan worden volgens de specifieke noden van het individu. Voor de werkzoekenden maken we werk van een meer sluitende en actievere bemiddeling. De ambitie is dat er voor elke werkzoekende een passend instrument kan worden ingezet. Het aantal werkzoekenden zonder passend aanbod en niet-toeleidbaren moeten we zo veel mogelijk beperken. Nieuwe instrumenten als IB+ (Integrale Begeleiding Plus) en GLOW (groeien en leren op de werkvloer) bieden hiertoe mogelijkheden.

Daarnaast zet VDAB ook in op het beter bereiken van bepaalde groepen die nog niet zijn ingeschreven. Hiervoor betekent de samenwerking met partners een grote meerwaarde, aangezien zij een bepaalde doelgroep beter kennen. Een voorbeeld hiervan is het project 'Instroommodel voor niet-beroepsactieven' (zie hierna).

Om elke werkzoekende een kwaliteitsvolle dienstverlening op maat te bieden, blijft VDAB via de samenwerking met partners zijn regisseursrol versterken waardoor een vlottere doorstroom van werkzoekenden in de dienstverlening kan gerealiseerd worden. De interne bemiddelingscapaciteit van VDAB wordt daarbij gericht ingezet op de eerste stappen in het klantenproces, met de nadruk op een snelle inschatting, oriëntering en matching, trajectbepaling en opvolging.

Voor intensifiërende acties doet VDAB maximaal beroep op gespecialiseerde partners die intensieve en gespecialiseerde dienstverlening bieden op maat van de individuele noden van de werkzoekende. Doorheen het hele traject dat de werkzoekende aflegt bij VDAB en partners, houdt de bemiddelaar het overzicht en volgt als vertrouwenspersoon ('trusted advisor') het traject op vanuit de tweede lijn. De werkzoekende kan dan ook steeds terecht bij de VDAB-bemiddelaar, ook al loopt de begeleiding bij een partner van VDAB. In 2021

werd reeds gestart met een gefaseerde implementatie van dit nieuwe business operating model. Dit loopt door in 2022.

Gedurende het volledige bemiddelingsproces blijft VDAB de principes van de digitale contactstrategie hanteren: werkzoekenden krijgen de gepaste digitale tools aangereikt om hun loopbaan zelf in handen te nemen. Voor wie meer ondersteuning nodig heeft, voorziet VDAB een human-digital en face-to face aanbod. Bij inschrijving wordt gepeild naar de digitale vaardigheden van de werkzoekende. Beschikt een werkzoekende hier niet of onvoldoende over, dan wordt opleiding voorzien om de zelfredzaamheid te verhogen. Het aanbod online leren, workshops en webinars rond digitalisering wordt verder uitgebreid. Daarnaast wordt er ook voorzien in de nodige ondersteuning voor de arbeidsbemiddelaars (intern/extern) om de inschatting correct te maken en dienstverlening op maat van de klant aan te bieden.

Bovendien werd eind 2021 een nieuwe tender 'Integrale Begeleiding Plus' (IB+) gelanceerd voor wie te lang in de werkloosheid dreigt te blijven. De tender voorziet onder andere in een gespecialiseerde werkgeversbenadering en jobhunting naargelang het profiel van de werkzoekende en zet in op sollicitatievaardigheden, motivatie van de werkzoekende, het werken aan 21e-eeuwse vaardigheden en oriënterende acties. Voor 2022 voorziet VDAB om in totaal 3930 werkzoekenden toe te leiden naar de verschillende partners.

Samen met de sectoren blijven we ook perspectief bieden aan wie tijdelijk werkloos is. Zo stellen we het volledige aanbod aan opleidingen en competentieversterking voor werkzoekenden kosteloos open voor de tijdelijk werklozen. Verder kunnen tijdelijk werklozen ook gebruik maken van het bestaande aanbod van loopbaanbegeleiding via loopbaancheques, de beroepsinlevingsstage, opleidingscheques en gespecialiseerde jobcoaching. In 2022 blijven we ons ook via persoonlijke communicatie richten tot de tijdelijk werklozen om het aanbod bekend te maken.

Competentieversterkende trajecten

In het kader van AHAD werkt VDAB aan een totaalaanpak om het werkplekleren in verschillende vormen een boost te geven en dit te versterken zowel wat aandelen, kwaliteit, werkvormen en (duurzame) uitkomsten betreft. We realiseren deze doelstelling via volgende acties die we in de loop van 2022 gefaseerd uitrollen:

- ook in 2022 zullen we vanuit de vernieuwde werkgeversbenadering nog meer outreachend en proactief werken om opleidingsprogramma's op maat van knelpuntvacatures te maken en de werkgever en cursisten hierin bij te staan. Werkplekleren wordt daarin systematisch naar voren geschoven als hét instrument bij uitstek om een competentiekloof te overbruggen.
- job- en taalcoaching voor de dienstenchequesector voor startende werknemers blijft in 2022 mogelijk dmv budget uit het relanceplan 'Alle hens aan dek' en binnen de VIA-middelen. We continueren eveneens de opleidingsacties voor werkzoekenden die in de sector willen instromen.

Werkzoekenden worden maximaal opgeleid op de werkvloer. Hiervoor heeft VDAB verschillende vormen van werkplekieren ter beschikking. In 2022 zetten we verder in op werkplekieren als antwoord op de kloof tussen de gevraagde competenties bij knelpuntvacatures en de aanwezige competenties bij onze werkzoekenden. Zo ondersteunen we bijvoorbeeld DWSE in het voorbereiden van de mogelijkheid om werkplekieren (stage en IBO) mogelijk te maken voor werkzoekenden in de dienstenchequebedrijven.

Op 1 januari 2021 kent VDAB - na inkanteling van de leertijd - 11 verschillende vormen van werkplekieren. Om het instrumentarium helder te houden en de doelgerichtheid van elke vorm van werkplekieren te bewaken werd in 2021 samen met de sociale partners een technische (experten)werkgroep opgestart om de bestaande werkplekinstrumenten te positioneren. In 2022 gaan we aan de slag met de conclusies van deze werkgroep en streven we naar vereenvoudiging.

In 2022 operationaliseren we de werkvorm 'GLOW' (groeien en leren op de werkvloer) verder. Deze nieuwe vorm komt in de plaats en zal de sterktes combineren van de begeleidingsvormen TWE (traject tijdelijke werkervaring) en GOB (gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst).

De doelgroep van deze nieuwe werkvorm zijn werkzoekenden met een grote ondersteuningsnood op vlak van arbeidsmatige zelfredzaamheid omwille van gebrek aan werkervaring en/of gezondheidsproblemen, psychosociale problemen of arbeidsbeperking. De opdracht voor de begeleidingspartner is om deze werkzoekenden te bemiddelen naar betaald werk (in het NEC waar mogelijk of in het SEC waar nodig) door middel van jobhunting, competentieontwikkeling door werkplekieren en jobcoaching. De focus is werk zoeken, behouden en loopbaangroei. Er is een totaal volume voorzien van 10.100 trajecten.

In 2021 werd er afgestemd met de verschillende partners over de inhoudelijk aspecten van de nieuwe werkvorm, het ontwikkelen van een juridisch en wetgevend kader en de verdere operationalisering. De opstart van de nieuwe werkvorm is voorzien begin 2023. Om op zoek te gaan naar elementen die bijdragen tot een positief resultaat (werk) en die aanleiding kunnen geven tot een prijsdifferentiatie zal VDAB na gunning en tot minstens tijdens het eerste jaar na de opstart werk maken van een lerend netwerk samen met de GLOW-partners.

In 2022 bereiden we een hervorming voor van de Job- en Taalcoaching (gefinancierd met VIA-middelen) en de Gespecialiseerde Jobcoaching (GOB's), met het oog op een opstart begin 2023. In functie van de noden op de werkvloer, kerntaken VDAB en beschikbare middelen zal een keuze gemaakt worden voor een haalbaar scenario.

Gemeenschapsdienst

Op 10 december 2021 werd de conceptnota 'Gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden' goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Om langdurig uitkeringsgerechtigde werkzoekenden sterker te activeren en hun competenties te

versterken wordt de gemeenschapsdienst ingevoerd. De gemeenschapsdienst zal juridisch worden vormgegeven via een bestaand instrument van werkplekieren (de werkervaringsstage) en ingekanteld worden binnen een begeleidingstraject (de nieuwe GLOW-werkvorm). Binnen de competentieversterkende actie van gemeenschapsdienst zal de langdurig werkzoekende kleinschalige taken uitvoeren bij lokale besturen, vzw's en scholen om te werken aan vastgestelde generieke competenties en het opbouwen van arbeidsritme. De werkzoekende krijgt hiervoor een beperkte vergoeding. Wanneer de gemeenschapsdienst passend is binnen het traject naar werk van de langdurig uitkeringsgerechtigde werkzoekende kan dit als verplichte actie worden voorgesteld.

In 2022 zullen we samen met de betrokken stakeholders, zoals de wijk-werkorganisaties, uitklaren hoe de gemeenschapsdienst zich zal verhouden ten opzichte van onze andere competentieversterkende acties zoals het wijk-werken en zorgen we voor de nodige afstemming met de betrokken partners. VDAB zal de uitvoering van het concept gemeenschapsdienst in 2022 voorbereiden, na verdere verdieping van het kader in nauw overleg met de betrokken stakeholders.

Werk als hefboom tot inburgering en integratie

Het Vlaams parlement keurde op 9 juli 2021 definitief het decreet goed dat de regelgeving over het Vlaams integratie- en inburgeringsbeleid wijzigt. Het decreet zorgt voor de hertekening van het inburgeringstraject, gebaseerd op een aantal kernelementen:

- het benadrukken van het belang van gedeelde waarden en normen;
- het inhoudelijk uitbreiden en versterken van het inburgeringstraject;
- het flexibiliseren van het inburgeringstraject en het versterken van een aanbod op maat;
- het invoeren van een derde pijler economische zelfredzaamheid;
- het invoeren van retributies binnen inburgering;
- het aanscherpen van de resultaatsverbintenis;
- een verdieping van het inburgeringscontract;
- het versterken van het taalvaardigheidsniveau na het inburgeringstraject en
- een uitbreiding van de handhaving van de verplichtingen.

Op 17 december 2021 werd ook het uitvoeringsbesluit definitief goedgekeurd dat een aantal artikels uit het decreet nader bepaalt.

Een van de belangrijkste beleidsmatige veranderingen is het toevoegen van de pijler 'economische zelfredzaamheid': alle inburgeraars moeten zich ten laatste 2 maanden na ondertekening van het inburgeringscontract inschrijven bij VDAB zodat VDAB en de agentschappen of het OCMW en de agentschappen kunnen komen tot een geïntegreerde intake en gezamenlijke afspraken rond het traject werk/inburgering.

In een nieuwe samenwerkingsovereenkomst tussen VDAB en de Agentschappen Inburgering en Integratie willen we de principes van de visienota over het hertekende inburgeringsbeleid incorporeren en formuleren we een aantal algemene principes en concrete doelstellingen om tot een nog sterkere samenwerking te komen:

- streven naar een uniforme Vlaamse aanpak betreffende afstemming van trajectbepaling, regie en klanten flows;
- inzetten op een betere gegevensuitwisseling en verwerking in beide cliëntvolgsystemen;
- werken aan een toegankelijk, flexibel en geïntegreerde aanbod en
- een gezamenlijke aanpak voor de sensibilisering van werkgevers.

De planning is dat het hertekende inburgeringsbeleid in werking zal treden op 1 maart 2022. In 2022 zullen de Agentschappen Integratie en Inburgering, VDAB en de lokale besturen / OCMW's deze geïntegreerde samenwerking via een gezamenlijk afsprakenkader en 8 proeftuinen verder uitwerken. De proeftuinen worden verspreid over de provincies, grote steden en ook kleinere gemeenten. Op die manier krijgen we een dwarsdoorsnede van het inburgeringslandschap en de verschillende samenwerkingen op het veld.

De proeftuinen hebben als doel de nieuwe derde pijler van het inburgeringstraject kwalitatief verder uit te werken. Concreet zijn er 5 doelstellingen:

- experimenteren met verschillende vormen van geïntegreerd samenwerken via automatische en andere gegevensuitwisseling, gezamenlijke gesprekken, co-housing, case besprekingen,... om te komen tot een definitie en minimale voorwaarden voor de geïntegreerde intake.
- nagaan of de vooropgestelde rolafbakening voor een efficiënte en klantvriendelijke manier van werken zorgt.
- nagaan of bijkomende automatische gegevensuitwisseling nodig is om de geïntegreerde intake te faciliteren.
- nagaan welke impact de geïntegreerde samenwerking heeft op de personeelscapaciteit van de betrokken organisaties.
- signalen capteren op vlak van aanbod t.a.v. inburgeraars. Dekkt het bestaande aanbod aan arbeidsmarkt oriënterende, competentieversterkende en activerende maatregelen de behoeften van inburgeraars? Wat is eventueel nodig aan uitbreiding of aanpassing?

Na evaluatie zal de aanpak uit de proeftuinen verbreed worden naar de algemene werking.

In Brussel zullen het Agentschap Integratie en Inburgering en Actiris de nodige afspraken maken over de geïntegreerde samenwerking, in overleg met VDAB en het Huis van het Nederlands Brussel.

Werk-welzijn

Elke VDAB-bemiddelaar moet signalen rond welzijnsproblematieken kunnen vaststellen. Ze worden hierop getraind zodat ze kunnen doorverwijzen naar de gespecialiseerde dienstverlening waar nodig. VDAB zet gespecialiseerde werk-welzijnsbemiddelaars in om werkzoekenden te ondersteunen die kampen met welzijnsproblematieken die de zoektocht naar werk bemoeilijken. Aanvullend op deze individuele begeleiding kan VDAB beroep doen op gespecialiseerde partners voor begeleiding in groep. Binnen VDAB worden ook ervaringsdeskundigen ingezet als brugfiguur tussen bemiddelaar en persoon met armoedeproblematieken.

Aan het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten worden een aantal wijzigingen en verbeteringen aangebracht om de uitvoering van de werk- en zorgtrajecten te optimaliseren, rekening houdend met de inhoudelijke en beleidsmatige aanbevelingen uit onderzoeken. In de toekomst wordt nog steeds gestreefd om een toegankelijk en inclusief aanbod voor de doelgroep te realiseren op het continuüm “participatie – activering”, met respect voor de expertise van beide doelstellingen en invalshoeken. Het aanbod voor deze doelgroep onderscheidt zich van het reguliere aanbod op vlak van bemiddeling en opleiding alsook van het reguliere aanbod op vlak van zorg en welzijn.

Na de wijzigingen aan het decreet wordt voorzien in drie types werk- en zorgtrajecten: activeringstrajecten, arbeidsmatige activiteiten en onthaaltrajecten binnen het Geïntegreerd Breed Onthaal (GBO). De aanpassingen aan het decreet zijn gericht op het toekomstbestendig maken van de activeringstrajecten en de uitwisseling en verwerking van persoonsgegevens mogelijk te maken rekening houdende met de algemene verordening gegevensbescherming. Het decreet is opgemaakt en komt begin 2022 op de agenda van de Vlaamse Regering. De volgende stap zal zijn om het bijbehorende uitvoeringsbesluit op te maken, wat ook gepland staat in 2022. Dit alles in nauwe samenwerking met het Departement Welzijn Volksgezondheid en gezin en het Departement Werk en Sociale Economie.

De lokale besturen hebben als regisseur de opdracht om het overleg en afstemming tussen lokale actoren te bevorderen om te komen tot een complementair aanbod aan lokale sociale hulp- en dienstverlening dat maximaal is afgestemd op de lokale behoeften. De huidige raakvlakken in de samenwerking VDAB - lokale besturen op vlak van werk-welzijn (op vlak van armoede, GBO e.a.), zullen verder verkend worden om tot een intensievere samenwerking met lokale besturen te komen. Het VDAB-project ‘instroommodel niet-beroepsactieven-OCMW’ zal daarmee rekening houden. Daarnaast zet VDAB in op een verdere professionalisering van ‘lerende netwerken’ die de kennisdeling en samenwerking tussen maatschappelijk werkers, arbeidstrajectbegeleiders OCMW en VDAB-bemiddelaars ook op vlak van werk-welzijnstrajecten zal versterken.

In 2022 gaat ook het ESF- Capacity building project van start in samenwerking met VVSG, VDAB en lokale besturen waaronder Stad Antwerpen en Gent. Doelstelling is om tegen 2024 lokale partnerschappen op te zetten voor werkzoekenden met complexe problematieken waarbij experts samenwerken en samen leren. De samenwerkingsovereenkomsten VDAB en Lokale besturen vormen het vehikel om de lokale partnerschapsprojecten in te situeren zodat de complementariteit met bestaand aanbod kan gegarandeerd worden.

Ondernemerschap stimuleren

In 2022 wil VDAB in samenwerking met VLAIO verder inzetten op het versterken van ondernemerschap. Daarom geven we de samenwerkingsovereenkomst tussen VDAB en VLAIO een nieuwe impuls. Het actieplan, dat voorziet in een operationalisering van de samenwerkingsovereenkomst, wordt grondig herbekeken en besproken in functie van de opportuniteiten die we zien in de samenwerking tussen VLAIO en VDAB.

Een ondernemer is een werkgever, maar daarnaast heeft hij/zij als werkende burger nood aan kennis en ondersteuning rond maatregelen, instrumenten en competentieversterking. VDAB en VLAIO zetten zich in om op dit gebied het wederzijds aanbod nog sterker te leren kennen en promoten, bijvoorbeeld door samenwerking via de consultants, VDAB-accountmanagers en de VLAIO-regiocoaches. We zetten daarnaast nog meer in op gezamenlijke initiatieven, bijvoorbeeld door elkaar systematisch uit te nodigen voor onderzoeken, (co-creatie-)workshops en projecten.

Gezien het succes van de pre-starterstrajecten de voorbije jaren zet VDAB in 2022 samen met partners verder in op het ondersteunen van werkzoekenden en kwetsbare werknemers die de transitie willen maken naar ondernemerschap. Hierbij maken we waar mogelijk gebruik van de pre-starterstrajecten die erkend zijn in het kader van de transitiepremie. Een goede voorbereiding hierbij draagt zeker bij tot het verhogen van de overlevingskansen van de onderneming en duurzame activering.

Door de maatregelen ter bestrijding van het coronavirus worden heel wat zelfstandige ondernemers geconfronteerd met een sterke omzetsdaling of zelfs tijdelijke stopzetting van hun activiteiten. Daarom nemen we maatregelen om de toegang tot opleiding voor deze groep laagdrempeliger te maken. We evalueren de tijdelijke mogelijkheid die er was in 2021 voor ondernemers in faling of die gebruik maken van het crisis-overbruggingsrecht om gratis opleidingen in VDAB beheer te volgen, in functie van eventuele continuering.

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

Algemene krijtlijnen van de aanpak naar niet-beroepsactieven

Om de goede werking van de Vlaamse arbeidsmarkt te verzekeren, volstaat het niet langer om ons activeringsbeleid uitsluitend toe te spitsen op de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Alle beschikbare personen zullen nodig zijn voor de invulling van de vele openstaande vacatures als gevolg van een toenemende vervangingsvraag en nieuwe jobcreatie.

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

In samenwerking en afstemming met institutionele en outreachende partners zullen we het arbeidspotentieel uitbreiden door meer burgers (nog niet werkend en niet ingeschreven bij VDAB) te sensibiliseren en motiveren m.b.t. intrede op de arbeidsmarkt. We zullen het bereik vergroten met het ultieme doel meer niet-beroepsactieven te activeren. Daarenboven neemt VDAB een signaalfunctie op i.f.v. het wegwerken van institutionele en systemische drempels voor activering (zowel t.a.v. de Vlaamse als de federale beleidsmakers).

Project “Instroommodel voor niet-beroepsactieven”

Het project ‘Instroommodel voor niet-beroepsactieven’ wil de instroom naar VDAB van niet-beroepsactieve burgers op een kwalitatieve en klantgerichte manier optimaliseren. Binnen de groep van niet-beroepsactieven onderscheiden we verschillende (institutionele en outreachende) partners die werken met verschillende (meestal kwetsbare) groepen.

Het gaat om (1) de lokale besturen, met als doelgroep OCMW-cliënten/leefloongerechtigden, (2) Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid (FOD SZ), met als doelgroep burgers met een inkomensvervangende uitkering (IVT) en/of een integratietegemoetkoming (IT), (3) RIZIV, met als doelgroep burgers die een ziekte-uitkering ontvangen, en (4) outreachende partners, zoals jeugthuizen, straathoekwerkers en andere, die de NEET¹-jongeren bereiken.

Het project heeft volgende doelstellingen voor ogen, waar we de komende jaren gefaseerd naar toe werken:

¹ Not in Employment, Education or Training.

- het optimaliseren van de instroom naar de VDAB-dienstverlening ter bevordering van de integratie van niet-beroepsactieven op de arbeidsmarkt.
- het versterken van de (operationele) samenwerking met verschillende partnerorganisaties: de focus ligt op het optimaliseren van aanmeldingsprocedures en uitwisseling van klantendossiers tussen deze instanties en VDAB en een sterkere professionalisering door het analyseren, afstemmen en wegwerken van knelpunten die een belemmering vormen in de huidige werking.
- het uitwerken van een effectief (gericht op activering) en klantgericht (relevant aanbod en beleving voor de verschillende doelgroepen) end-to-end traject.

In 2022 zetten we hierop in door middel van het deelproject e-VA (elektronische Validatie/Aanmelding voor niet-beroepsactieven bij VDAB). Via dit project onderzoeken we hoe we, in samenwerking met institutionele partners (OCMW's/Lokale Besturen en de VVSG, FOD SZ en RIZIV), het instromen van de doelgroep van niet-beroepsactieven bij VDAB kunnen optimaliseren. Doelstelling is o.a. het sneller en efficiënter aanvragen van VDAB- dienstverlening door partners en klanten, het afstemmen van de VDAB-systemen met die van partners en het vlot en GDPR-conform uitwisselen van gegevens in het kader van de aanvraag van een dienstverlening.

Prioritaire groepen niet-beroepsactieven

Langdurig zieken re-integreren in de arbeidsmarkt

VDAB versterkt de samenwerking met RIZIV, de ziekenfondsen en GTB. De samenwerking tussen RIZIV, ziekenfondsen, GTB en VDAB zal worden beïnvloed door de federale 'Terug-Naar-Werk'-coördinatoren en door de federale wijzigingen aan de KB's inzake re-integratie. De partners uit het raamakkoord stemmen af en gaan in overleg over de implicaties hiervan op de samenwerking en streven hierbij naar vereenvoudiging en maximale versnelling voor de klant. De samenwerking zal verankerd worden in een vernieuwd samenwerkingsakkoord. Daarnaast wordt in samenspraak met de partners gewerkt aan een groeipad wat betreft het aantal trajecten. Voor 2022 streven we naar 7.500 nieuw opgestarte trajecten binnen het raamakkoord.

VDAB geeft verder uitvoering aan de acties van het Vlaams actieplan re-integratie van langdurig zieken. Zo zet VDAB samen met partners in op kennisdeling, sensibilisering, versterkte samenwerking en gerichte acties zodat de dienstverlening op maat van zowel VDAB als partners beter en breder bekend gemaakt wordt bij de behandelende en re-integratiesector, personen met een ziekte-uitkering, ondernemingen/werkgevers, e.d. VDAB informeert over en stimuleert de mogelijkheden voor aangepast werk op de werkvloer (vb. via de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregel(en) (BTOM)). VDAB continueert het pilootproject met arbeidsartsen om de instroom van arbeidsongeschikt erkende personen met een arbeidsovereenkomst te versnellen. VDAB zal deze versterkte samenwerking tussentijds evalueren.

Het voorbereidend werk met betrekking tot het 'Instroommodel voor niet-beroepsactieven' dat cocreatief tot stand kwam in overleg tussen VDAB en betrokken stakeholders wordt

verfijnd, ook met betrekking tot de re-integratie van langdurig zieken en de nieuwe rol van de Terug-Naar-Werk coördinator.

Personen met een handicap

VDAB bouwt voort aan het toekomstig klantproces zoals in onderling overleg met FOD Sociale Zekerheid/DG Personen met een Handicap en GTB gedefinieerd in 2021 met het oog op een verbeterde instroom van personen met een arbeidsbeperking in de dienstverlening van VDAB en partners. Dit kadert binnen het project 'Instroommodel niet-beroepsactieven' (zie hiervoor).

VDAB, Konekt, GTB, SERV, Handicap en Arbeid en DWSE werken toe naar een gedeelde toekomstvisie met betrokken stakeholders voor betaald werk voor personen met een beperking. Dit kadert binnen het project 'Disruptief Inclusief'.

Vanuit FOD SZ - DG HAN en VDAB wordt werk gemaakt van de uitwerking van een experimenteel federaal wetsvoorstel voor een tijdelijke versoepeling van de combinatie van een inkomensvervangende tegemoetkoming of van een integratietegemoetkoming voor personen met een handicap met een inkomen uit arbeid, indien goedgekeurd tegen 2022 (bijvoorbeeld door aanpassing dienstverlening op maat). Dit maakt deel uit van het interfederaal actieplan 'personen met een handicap' dat in juli 2021 door de federale overheid werd goedgekeurd.

VDAB en GTB hebben een jarenlange synergie voor het bieden van dienstverlening aan werkzoekenden met gezondheidsproblemen en/of een arbeidsbeperking. De Raad van Bestuur van VDAB keurde op 6 oktober 2021 de vernieuwde samenwerking tussen VDAB en GTB goed, om voor de komende jaren de opdrachten van GTB en de manier waarop we samenwerken af te stemmen op het VIBE-dienstverleningsmodel en de bijhorende nabijheidstrategie/vastgoedvisie en dat op een juridisch conforme manier. Om dit te realiseren opteerden VDAB en GTB gezamenlijk voor een "in-house" verhouding. In 2022 geven we verder invulling aan de concrete opdrachtbepalingen voor GTB.

Herintreders

We trekken lessen uit het VDAB-onderzoek naar outreach en activering van herintreders dat tegen de zomer 2022 wordt afgerond. Vanuit dit onderzoek wil VDAB inzichten over drempels en hefbomen van potentiële herintreders en de werkzame kenmerken van toeleiding en bemiddeling van moeilijk bereikbaren samenbrengen en verdiepen.

Centraal in het onderzoek staat de vraag welke beleidsmaatregelen VDAB kan voorstellen om drempels bij potentiële herintreders te overwinnen. Doelstelling is het sneller en efficiënter bereiken, ontvangen en activeren van deze groepen. Lessen uit het voorgaande VDAB-onderzoek over vrouwen met migratieachtergrond van 2018-2019 worden eveneens meegenomen. Door te peilen naar de drempels en hefbomen bij de doelgroep, toeleiders, bemiddelaars en andere betrokkenen zelf, krijgen we inzicht in wat zou kunnen werken en wat niet. Op die manier hoopt VDAB inzicht te krijgen over de specifieke noden naar dienstverlening van de potentiële herintreders.

Neet-jongeren opnieuw in onderwijs, opleiding of werk brengen

In het huidige klimaat van de coronacrisis en krapte op de arbeidsmarkt kijken we ook naar NEET-jongeren om makkelijker hun weg naar werk te vinden. Daarom besteden we in 2022 extra aandacht aan de aanpak van jongeren en specifiek ook NEET-jongeren en proberen we aan te haken bij tal van bestaande en toekomstige processen zowel intern bij VDAB als georganiseerd door partners. Hierbij gaat het onder andere over de strategie niet-beroepsactieven, ESF capacity building, leerjobs, e.d.

In 2022 zullen de bepalingen met betrekking tot NEET-jongeren die in het VDAB-decreet geschrapt zijn, via een Besluit van de Vlaamse Regering toegevoegd worden aan de doelgroep voor VDAB als activeringsregisseur. Dit heeft een aantal gevolgen. Zo worden onder de huidige bepaling enkel jongeren tot 25 jaar opgenomen. Om de Europese aanbeveling uit de Youth Guarantee te volgen, trekken we de leeftijdsgrens op tot 30 jaar. Daarvoor wordt een impactanalyse op onze dienstverlening uitgevoerd.

We zetten in 2022 verder in op preventieve acties, door jongeren te informeren over de werking van VDAB, door de meest kwetsbare jongeren reeds te captureren voor potentiële vroegtijdige schooluitval en door zeer lokaal samen te werken. Concrete acties om preventief te werken zijn via de samenwerkingsovereenkomsten met de onderwijskoepels, schoolverlatersdagen, jongerendagen, job-events en communicatie-acties.

Ook de ESF-oproep lokale partnerschappen voor jongeren speelt een belangrijke rol in onze aanpak van kwetsbare jongeren. Door bottom-up initiatieven in lokale partnerschappen worden de meest kwetsbare jongeren in een op maat gemaakt traject opgenomen, dat lokaal verankerd is.

Na afloop van beide projecten bekijken we hoe we de 'lessons learned' kunnen gebruiken om ons eigen aanbod of onze partnerwerking te versterken en ze worden meegenomen naar de ESF-capacity building projecten. De datakoppeling blijft een aanvullende bereikstrategie voor onze NEET-jongeren.

De warme overdracht, de jongerenconsulenten van VDAB en de nauwe samenwerking met een ecosysteem aan partners blijven in 2022 een centrale rol spelen in het beleid van VDAB rond jongeren. Jongerenconsulenten zijn de SPOC's voor de meer kwetsbare jongeren, die de jongeren door middel van hun netwerk naar een gepast intern of extern traject toe kunnen leiden.

Leefloongerechtigden en niet-beroepsactieven activeren via versterkte samenwerking met lokale besturen

We zetten verder in op de uitbouw van samenwerkingsovereenkomsten met lokale besturen om bij te dragen aan de 80% werkzaamheidsgraad in Vlaanderen. De samenwerkingsovereenkomsten zijn met 12 van de 13 centrumsteden afgesloten en met de centrumstad Kortrijk is dit gepland in het voorjaar 2022. Voor sommige samenwerkingsovereenkomsten moet er nog een actieplan worden opgemaakt in het voorjaar van 2022. Daarnaast wordt in 2022 verder ingezet op de uitbouw van samenwerkingsovereenkomsten en actieplannen met de regiegebieden sociale economie

en werk om deze tegen eind 2022 met alle regiegebieden af te sluiten. Hiervoor wordt nauw samengewerkt tussen VDAB, VVSG en de lokale besturen via de regisseurs sociale economie en werk.

We versterken de samenwerking tussen VDAB en de lokale besturen om nog méér mensen met een leefloon en andere niet-beroepsactieven te kunnen toeleiden naar de arbeidsmarkt. Ook acties om randvoorwaarden aan te pakken worden verder gestimuleerd in de actieplannen met lokale besturen, o.m. wat betreft kinderopvang en mobiliteit.

In 2022 zal VDAB samen met VVSG, lokale besturen en VGC (Vlaamse Gemeenschapscommissie) in het kader van het nieuw operationeel programma ESF 2021-2027 voorbereidingen treffen om lokale partnerschappen op te zetten voor kwetsbare groepen in 2024. De inzichten uit de lopende ESF-projecten 'Outreach en Activering' en 'Jongerenpartnerschappen', zullen in de periode 2022-2023 in het ESF-Capacity Building project worden meegenomen.

Daarnaast zal VDAB verder inzetten op een versterkte samenwerking met de OCMW's waarbij lerende netwerken Vlaams-gebiedsdekkend in functie van expertisedeling rond activering worden opgezet. Bovendien werkt VDAB in 2022 verder aan het instroommodel niet-beroepsactieven (I-NBA), wat ertoe bijdraagt nieuwe groepen arbeidspotentieel sneller te kunnen informeren, oriënteren en toe te leiden naar de arbeidsmarkt.

Eveneens wordt in de actieplannen van VDAB en Lokale Besturen in 2022 nadrukkelijker ingezet op acties rond vacature-matching en de promotie van werkplekieren aan lokale ondernemers. Ook de focus op mobiele opleidingsmogelijkheden en/of lokale partnerschappen met een focus op competentieversterking, zoals de Digibanken behoren tot de ambities voor 2022 i.k.v. de samenwerking met lokale besturen.

VDAB blijft de voortgang van de samenwerking opvolgen via het dashboard lokale besturen.

Een inclusieve arbeidsmarkt en dienstverlening

Voor knelpuntvacatures wordt vanaf 2022 binnen VDAB de vernieuwde intensieve vacaturewerking uitgerold (zie verder O.D. 1.4). Daarin worden werkgevers gesensibiliseerd om de jobvereisten zo realistisch mogelijk te houden en te laten aansluiten bij het aanbod op de arbeidsmarkt. In ruil voor het aanbieden van intensief beheer vraagt VDAB ook dat de werkgever openstaat voor onze 'ZeroExclusion'-gedachte. Zo verwachten we o.m. van de werkgever om open te staan voor een diversiteit aan profielen waaronder werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

VDAB wil de brede dynamiek rond inclusief ondernemen op de arbeidsmarkt blijven ondersteunen en stimuleren, bijvoorbeeld door actief deel te nemen aan stuurgroepen, adviesraden en netwerken van onze structurele stakeholders en andere partners. Zo is VDAB als formele partner betrokken in de stuurgroepen van verschillende ESF-projecten uit oproep 500 'inclusieve ondernemingen' (samen met Voka, Unizo, Werknemersorganisaties, Verso, ..). We delen hierbij inzichten en expertise en bieden concrete ondersteuning vanuit de dienstverlening waar nodig aan de partners én aan de

deelnemende bedrijven. Ook in het kader van andere oproepen rond inclusie (zoals outreach & activering, transnationaliteit, sectorspecifieke ESF-oproepen rond inclusie, ...) bieden we actieve steun in de vorm van expertisedeling en dienstverlening op maat.

Parallel blijven we erover waken dat de VDAB dienstverlening open staat voor alle burgers. De concrete dienstverlening is afhankelijk van de noden van de klant en de principes van de dienstverleningsmatrix bepaald door de Raad van Bestuur. In 2022 werken we samen met onze stakeholders LEVL, Handicap en Arbeid en Netwerk tegen Armoede om mogelijke drempels tot onze dienstverlening in kaart te brengen en te remediëren.

Vrijwilligerswerk als onderdeel van een traject naar werk

Vrijwilligerswerk is van belang voor sociale inclusie, als een vorm van competentieversterking of als een bewuste verbreding van de loopbaan van burgers. VDAB zet onder meer vanuit de samenwerking met het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk in op de promotie van vrijwilligerswerk als een belangrijke schakel in het traject van werkzoekenden richting duurzame tewerkstelling.

Vanuit de erkenning van vrijwilligerswerk als een belangrijke vorm van competentieversterking, ijveren we voor een asymmetrische samenwerking met de federale overheid op vlak van toekenning van de toelating voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Indien op Vlaams niveau kan bepaald worden wie wel of geen vrijwilligerswerk mag uitoefenen met behoud van de uitkering, kan vrijwilligerswerk in een traject naar werk een nog sterkere hefboomfunctie vervullen.

OD 1.3 Het activeringsbeleid aanscherpen via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden

Via een actieve bemiddeling en consequente opvolging van het zoekgedrag willen we het traject naar werk van werkzoekende burgers versterken. We zetten hierop in via verschillende sporen:

- via het vernieuwde business operating model zetten we nog sterker in op het resultaat dat we binnen drie maanden verwachten: ofwel een job, ofwel zicht op een volgende actie. Op het moment dat de bemiddelaar inschat dat de klant niet meer dichterbij de arbeidsmarkt gebracht kan worden, wordt de klant driemaandelijks op zijn actieve beschikbaarheid getoetst. Ook de Integratieve Methode Bemiddeling, een gesprekstechniek en klantenbenadering die de bemiddelaar hanteert, reikt handvaten aan om moeilijke gesprekken te voeren met de klant. De bemiddelaar wordt hierbij ondersteund in het formuleren van meer transparante en duidelijke afspraken die SMART geformuleerd en opgevolgd worden en dit in elke fase van het bemiddelings- en transmissieproces.
- VDAB optimaliseert de bemiddelings- en transmissieprocedure ook via IT-technische aanpassingen gericht op de wijze waarop bemiddelaars door de software van “Mijn loopbaan” worden ondersteund bij het actief en consequent bemiddelen. Via deze ontwikkelingen zal de inhoud van een begeleiding beter vertaald kunnen worden naar een dossier en zal de kwaliteit van alle begeleidingen, inclusief de transmissiedossiers, versterkt worden. Ook het proces rond het aanmaken, afwerken, wijzigen,... van contacten wordt geoptimaliseerd zodat de kans op fouten bij de bemiddelaar vermindert, wat moet leiden tot minder niet-ontvankelijke dossiers bij de controledienst. Deze optimalisaties binnen het werkzoekendendossier zullen in 2022- 2023 uitgerold worden.
- naar aanleiding van een algemene trend naar meer digitale dienstverlening en de forse toename ervan door Covid-19 in het bijzonder, werken we aan een Besluit Vlaamse Regering (BVR) om digitale contacten en afspraken juridisch sluitend te maken. Hiermee willen we het digitale bemiddelingsgesprek verankeren in de VDAB-regelgeving en ervoor zorgen dat de opvolging via digitale weg van verplicht ingeschreven werkzoekenden een plaats krijgt binnen de controle op de beschikbaarheid.

Volgende principes zijn leidend voor het BVR:

- opvolgingsgesprekken op fysieke locatie, via de telefoon of via videogesprek zijn juridisch gelijkwaardig.
- indien de klant een opvolgingsgesprek op locatie wil, gaat VDAB hierop in.
- de bemiddelaar kan, in functie van het traject naar werk, het kanaal steeds wijzigen.
- verder wordt met dit BVR de kans gegrepen om een aantal kleinere actualisaties aan te brengen aan bepalingen met betrekking tot controle en beschikbaarheid.

- bovendien werkt VDAB aan de installatie van een tool van kwaliteitsopvolging en monitoring in de hiërarchische lijn in functie van de opvolging van de actieve en passieve beschikbaarheid. De doelstelling hiervan is om zowel kwantitatief als inhoudelijk op een gelijkvormige manier te waken over de kwaliteit bij de uitvoering van de dienstverlening.

OD 1.4 Een gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voorzien voor werkgevers

Via het strategisch vernieuwingsprogramma werkgeversdienstverlening willen we in 2022 een volgende stap zetten in de optimalisering van onze dienstverlening aan werkgevers. Naar analogie met de werkzoekendenstrategie hanteert VDAB ook hier een 'digital first', 'human digital' en 'face to face' dienstverleningsstrategie.

Voor vacatures die vlot invulbaar zijn, zorgt VDAB voor gebruiksvriendelijke digitale self-service tools die 24/7 beschikbaar zijn. Zo werkt VDAB in 2022 verder aan het verbeteren van het werkgeversplatform 'Mijn VDAB'. In 2021 liep de vernieuwde 'Vind een Werknemer' - de self-service tool voor de werkgever om zelf gepaste kandidaten te zoeken - reeds in testfase en op 1 februari 2022 werd deze uitgerold. Hiermee krijgt de werkgever een verbeterde gebruikerservaring en bijkomende selectiecriteria zodat potentiële kandidaten vlot gevonden kunnen worden. In 2022 zorgen we ook voor een optimalisering van 'Mijn VDAB' met een nieuwe landingspagina.

In 2022 zal verder ingezet worden op de organisatie van digitale jobevents. Hiermee bouwen we verder op de experimenten die in 2021 liepen en nu structureel ingebed worden in de dienstverlening van VDAB als volwaardig alternatief op fysieke jobevents.

De face-to-face dienstverlening van VDAB zal meer proactief georganiseerd worden. Vanuit de vernieuwde accountwerking zullen we meer inzetten op het benaderen van werkgevers die nog geen klant zijn of alleen vacatures posten zonder gebruik te maken van de VDAB services. Dit zal datagedreven gebeuren waarbij ingezet wordt op de grootste opportuniteiten.

Voor knelpuntvacatures wordt vanaf 2022 de vernieuwde intensieve vacaturewerking uitgerold waarbinnen het sectorale team van VDAB samen met de werkgever naar een oplossing zoekt. Hiertoe wordt in eerste instantie werk gemaakt van een objectieve automatische inschatting van knelpuntvacatures. Op basis van deze automatische inschatting wordt bepaald of een vacature al dan niet in intensief beheer wordt geplaatst.

Voor elke vacature in intensief beheer heeft de bemiddelaar een "menukaart" aan gerichte vacaturebemiddelingsacties ter beschikking. Daarbij sensibiliseren we werkgevers eveneens om de jobvereisten zo realistisch mogelijk te houden en te laten aansluiten bij het aanbod op de arbeidsmarkt. In ruil voor het aanbieden van intensief beheer vraagt VDAB ook dat de werkgever openstaat voor onze 'ZeroExclusion'- gedachte. Zo verwachten we van de werkgever om open te staan voor een diversiteit aan profielen en/of in te zetten op werkplekieren en sollicitatiefeedback om zo een bijdrage te leveren aan het op peil brengen van de competenties van werkzoekende kandidaten.

Voor specifieke groepen van knelpuntberoepen gaan we vanaf 2022 meer projectmatig werken en zetten we ook in op fysieke contacten met de onderneming. Deze projectmatige werking kan gaan van snelle acties (jobdates, werkplekieren, ...) tot structurele projecten

om een kweekvijver aan talenten op te starten (mobiele opleidingen, vacaturegericht opleiden, ...) of het aanbod van werkzoekenden te verruimen (samenwerkingen met andere regio's en landen).

Ook vacatures die niet in de intensieve vacaturewerking terechtkomen, zullen verder gemonitord worden. Indien een dergelijke vacature lang open blijft staan, wordt dit gedetecteerd door het monitoringsmodel, waarna zij door de sectorale teams alsnog in intensief beheer worden genomen. Op die manier garanderen we een sluitende aanpak.

OD 1.5 Talent van buiten Vlaanderen aantrekken

Invullen van knelpuntvacatures via het concentrisch bemiddelingsmodel

In het licht van de krapte op de arbeidsmarkt, bereiden we ons verder voor op een versterkte interregionale mobiliteit tussen de gewesten en op het aantrekken van buitenlands talent op knelpuntvacatures. Via opgezette samenwerkingen met de andere gewesten (Le Forem, Actiris en ADG), grensregio's en andere landen (binnen EU en buiten EU) worden de knelpuntvacatures (elektronisch) uitgewisseld en worden rekruteringsacties samen met die regio's/landen opgezet om de vacatures in te vullen. Het concentrisch bemiddelingsmodel krijgt zo een volwaardige plaats binnen de intensieve vacaturewerking van VDAB.

Interregionale mobiliteit

Indien vacatures niet ingevuld geraken met Vlaams talent, zal VDAB deze vacatures uitwisselen met Le Forem en Actiris. In 2022 wordt een belangrijke stap gezet met het digitaal (ipv manueel) delen van alle vacatures in intensief beheer via API (application programming interface) met Actiris en Le Forem, waarbij deze agentschappen hun werkzoekenden eveneens op deze vacatures kunnen bemiddelen. Er kan in dat kader ook besloten worden om projectmatig samen te werken rond knelpuntvacatures door middel van communicatiecampagnes, competentieversterking, enzovoort...

Samenwerking Vlaanderen - Brussel (VDAB - Actiris)

Eind 2021 is het Samenwerkingsakkoord Vlaanderen - Brussel rond de afstemming van het arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden in voege getreden. Dit ambitieuze akkoord vormt voor 2022 en volgende jaren een basis om verder te werken aan de bevordering van de mobiliteit van Brusselse werkzoekenden richting Vlaamse arbeidsmarkt, onder andere via het uitwisselen van vacatures. Het akkoord regelt ook dat VDAB en Actiris jaarlijks een gezamenlijke arbeidsmarktanalyse zullen uitvoeren en samen de knelpuntberoepen zullen aanpakken.

VDAB en Actiris zullen in het voorjaar 2022 ook een nieuwe meerjarige samenwerkingsovereenkomst afsluiten (voor de periode 2022-2024), met een voorziene jaarlijkse update van de acties. De acties in de samenwerkingsovereenkomst zijn voor 2022 gebaseerd op de gezamenlijke arbeidsmarktanalyse die Actiris en VDAB eind 2021 opgemaakt hebben. Verder operationaliseert de meerjarige overeenkomst de afspraken uit het samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en Brussel en zal ze eveneens de verantwoordelijkheden van beide organisaties benoemen in het kader van de verwerking van persoonsgegevens.

Samenwerking Vlaanderen - Wallonië (VDAB - Le Forem)

De samenwerking tussen VDAB en Le Forem kreeg vorm via het samenwerkingsakkoord tussen de Vlaamse en de Waalse Regering, geconcretiseerd in het actieplan voor de interregionale mobiliteit. Een verhoogde instroom van Waalse werkzoekenden op de

Vlaamse arbeidsmarkt is één van de prioriteiten uit het samenwerkingsakkoord. Om dit te bereiken verbeteren we de automatische matching, organiseren we jobdates en delen we informaticatoepassingen zoals de Competent standaard.

In 2022 werkt VDAB aan de uitwerking van regionale proeftuinen om de praktijk van het concentrisch bemiddelen te operationaliseren, evalueren en eventueel bij te sturen. Eveneens zullen in 2022 VDAB en Le Forem een nieuw actieplan uitwerken, ter vervanging van het huidige actieplan.

Europese mobiliteit

Wat betreft Europese projectmatige werking zijn de noden zoals omschreven in de VSOP's (Vlaamse sectorale ondernemingsplannen) richtinggevend. Binnen de Europese Unie kunnen op basis van sectorale noden projecten worden opgestart waarbij zendlanden met potentieel worden gedetecteerd vanuit de EURES-werking.

Vacatures worden bovendien gepubliceerd op het EURES-platform, waardoor andere Europese landen deze vacature kunnen zien.

Mobiliteit buiten Europa

Ook voor het aanwerven van talent buiten de Europese Unie vertrekken we vanuit de sectorale noden zoals gedefinieerd in de VSOP's. VDAB neemt in dit soort projecten de rol van connector op. Via ons brede netwerk van werkgeversorganisaties, arbeidsbemiddelingsdiensten, onderwijsinstellingen,... ondersteunen we bij het vormen van partnerschappen en sensibiliseren we werkgevers, werkzoekenden en overheden. We fungeren ook als intermediair bij het zoeken naar duurzame oplossingen voor barrières rond internationale mobiliteit zoals diplomagelijkschakeling, procedures rond single permit, enzovoort...

In de loop van 2022 werkt VDAB mee aan verschillende pilootprojecten:

- VDAB neemt actief deel aan het MATCH-project met IOM (International Organization for Migration) waarbij (IT-) talenten uit Senegal en Nigeria aangetrokken worden naar de Benelux en Italië. VDAB ondersteunt bij het zoeken naar geïnteresseerde bedrijven in Vlaanderen, het uitklaren van vacatures, screenen van cv's, voorbereiden van kandidaten op het jobinterview en capacity building bij de collega's van de Senegalese en Nigeriaanse arbeidsbemiddelingsdiensten.
- binnen het Aurora-project gericht op het aantrekken van verpleegkundigen uit India heeft VDAB een ondersteunende en adviserende rol. De betrokken kandidaten zullen in de eerste helft van 2022 in Vlaanderen aankomen om hun opleiding te finaliseren terwijl ze deeltijds tewerkgesteld worden. Als dit project een succes blijkt, zal het opnieuw gelanceerd worden in India. Het draaiboek kan bovendien gebruikt worden voor andere projecten in de zorg, zoals bv. voor het aantrekken van

verpleegkundigen uit Togo.

- VDAB neemt ook een verbindende rol op in het THAMM-project met Enabel. Doelstelling van dit project is om talenten uit de sectoren bouw en industrie uit Marokko en Tunesië - eventueel via opleiding in het zandland - te werk te stellen in ons land.

2. Loopbanen

O.D 2.2 Loopbaantransities faciliteren en omkaderen

De arbeidsmarkt is in volle beweging. Jobs verdwijnen, nieuwe jobs zijn in opmars en de inhoud en taken van elke job zijn onderhevig aan verandering.

We willen mensen daarom aanmoedigen om regelmatig stil te staan bij hun loopbaan (en competenties), zich te (her)oriënteren, ontwikkelen, volgende loopbaanstap(pen) te zetten en indien nodig van job te veranderen. Kortom, dat ze hun eigen loopbaan in handen kunnen nemen.

We ondersteunen hen hierin door verschillende instrumenten aan te bieden 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

Op de huidige arbeidsmarkt is het cruciaal om vooruit te kijken en proactief in te spelen op toekomstige opportuniteiten en uitdagingen. Zo willen we ook veel proactiever inzetten op begeleiding bij een (dreigend) ontslag en samen met de sociale partners bekijken hoe we de periode van ontslag kunnen ombuigen naar ontwikkelopportunities voor de loopbaan.

We rollen de acties verder uit zoals opgenomen in de conceptnota “een proactief en activerend beleid inzake herstructurering en (collectief) ontslag”. We gaan hiervoor ook in overleg met de federale overheid.

VDAB biedt daarom een proactief dienstverleningsaanbod aan zowel tijdelijk werklozen die zich vrijwillig inschrijven als werkzoekende waarbij te kennen wordt gegeven dat extra begeleiding gewenst is, als aan tijdelijk werklozen en (kwetsbare) werknemers die zich (in de toekomst) verplicht moeten inschrijven bij VDAB.

Deze tijdelijk werklozen worden automatisch toegeleid naar het bestaande aanbod ‘Bemiddeling werkzoekenden met een recente werkervaring’ (BWRW). Dit aanbod is vrijblijvend, de tijdelijk werkloze is niet verplicht om hierop in te gaan. Ook andere werknemers zoals de werknemer in opzeg wordt momenteel toegeleid naar dit aanbod. Er wordt op toegezien dat rekening wordt gehouden met de status van de werknemer en met de verschillende situaties waar de werknemers zich in bevinden (tijdelijke werkloosheid, opzeg, verbreking,...). Deze begeleiding is gericht op:

- het ondersteunen van de arbeidsmarktrijpe klanten bij het vinden van een nieuwe job
- het leren omgaan met het (mogelijk) verlies van een job of arbeidsduurvermindering
- het in kaart brengen van de competenties van de werknemers
- het inschatten van de noden van de klant
- het aanbieden van ondersteuning op het vlak van oriëntering en solliciteren
- het bepalen van welke competentieversterkende of andere intensieve acties nodig zijn in het kader van een traject naar (ander) werk.

Naast het proactieve aanbod dat VDAB doet, kan de tijdelijk werkloze nog altijd beroep doen op volgende dienstverlening van VDAB:

- competentieversterking
 - gratis opleidingsaanbod online leren en workshops (= voor iedereen),
 - niet verplicht ingeschreven tijdelijk werkloze (= kwetsbare werknemer): recht op gratis² opleiding in eigen beheer, korter dan drie maanden,
 - verplicht ingeschreven tijdelijk werkloze: recht op kosteloze³ opleiding, mits dit past in het traject naar werk.
- de aanvraag van loopbaancheques in functie van het volgen van loopbaanbegeleiding in een loopbaancentrum.
- digitale dienstverlening op de gepersonaliseerde website: zoals elke burger beschikt de tijdelijk werkloze over de mogelijkheid om gebruik te maken van onze digitale dienstverlening via de registratie van een account.

Met loopbaancheques blijven we daarnaast een breed aanbod van loopbaanbegeleiding aanreiken aan werkenden. We bewaken hierbij de kwaliteit van het aanbod. VDAB werkt momenteel, samen met de sector, verschillende pistes uit waarbij de beroepskwalificatie voor loopbaanbegeleider als instrument kan worden gebruikt om de kwaliteit van de dienstverleners te versterken. Daarnaast wordt er permanent ingezet op communicatie en sensibilisering. In het najaar van 2021 voorzag VDAB in een uitgebreide campagne rond de loopbaancheque. Deze bestaat al zeker uit een vernieuwde sensibilisering omtrent de loopbaancheque naar de huisartsen, met daarnaast ook een algemene sensibiliseringscampagne naar de burger.

Gepersonaliseerde burgerwebsite

Om iedere burger (inclusief niet-beroepsactieven) een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt VDAB stap voor stap aan een loopbaanplatform dat kan worden gepersonaliseerd, waarin de burger zijn loopbaandata kan beheren en persoonlijke suggesties rond jobs, opleidingen en slimme tips worden getoond na het invullen van specifieke loopbaanondersteunende tools. Het loopbaanplatform biedt door de combinatie van feitelijke informatie, persoonlijke toevoegingen en het aanbieden van passende tools en tips een dynamisch instrument voor de burger om vanuit concrete vragen aan de slag te gaan met zijn loopbaan. VDAB ondersteunt en stimuleert middels het platform loopbaanactie- en reflectie en de achterliggende loopbaancompetenties.

In een eerste fase werd de focus gelegd op een verbeterde gebruikservaring, dit zowel voor de huidige groep werkzoekenden als voor iedereen die wil nadenken over zijn of haar loopbaan. Het loopbaanplatform voorziet in een laagdrempelige toegang tot informatie met betrekking tot oriëntatie, opleiding en jobs en een logische navigatie doorheen de site. Van zodra een gebruiker een account aanmaakt of zich inschrijft als werkzoekende worden er ook persoonlijke suggesties getoond. De verbeteringen en aanpassingen van het

² De cursist krijgt vrijstelling inschrijvingsgeld en gratis leermateriaal, cursussen, veiligheidsmaterieel, ..., maar heeft geen recht op cursistenvergoedingen.

³ De cursist mag gratis opleidingen volgen (vrijstelling inschrijvingsgeld, gratis leermateriaal,...) en heeft recht op cursistenvergoedingen: verplaatsingsvergoeding en vergoeding voor kinderopvang.

loopbaanplatform sluiten zo stapsgewijs aan bij de loopbaanbehoeften, die uit de klantenbevraging naar voren zijn gekomen en worden afgestemd op andere hiervoor relevante beleidsontwikkelingen zoals de verdere stappen van de leer- en loopbaanrekening.

Jobmobiliteit ondersteunen

Het is belangrijk om ondernemingen en organisaties ook op het vlak van interne loopbaanbegeleiding te stimuleren, bijvoorbeeld vanuit onze samenwerkingen met sectoren. Zo zal VDAB in de hernieuwde bilaterale samenwerkingsovereenkomsten met sectoren de promotie van het werken met competenties en het aanbieden van interne loopbaanperspectieven inschrijven. Die promotie wordt zowel via digitale kanalen gerealiseerd (cf. het instrumentarium voor werkgevers op de website van VDAB) als door sectorconsulenten en accountmanagers.

In het kader van de relance en de arbeidsmarktkrapte zijn en blijven sectoren ook een belangrijke partner voor VDAB. We gaan in overleg met sectoren met de vraag om de werkgeversbenadering mee te ondersteunen, om mee te werken op vlak van om-, her- en bijscholing en ze zijn mee aan zet om concrete projecten rond jobmobiliteit tot stand te brengen.

In 2022 geven we verder vorm aan de oproep transitiepunten (zie verder: OD 3.1 Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen). Voor de uitvoering wordt gestreefd naar het samenstellen van partnerschappen om een holistische aanpak uit te werken zodat transitie van medewerkers - die niet zelf de stap zetten - bij een werkgever, tussen werkgevers en naar andere werkgevers, duurzaam kunnen worden ondersteund. De einddoelstelling is duurzame loopbanen, zonder uitval en inactiviteit. VDAB experimenteert momenteel via concrete bedrijfscases binnen het ESF-innovatieproject CareerFlow (zie ook OD 3.1). In dit project werkt VDAB samen met partners aan proactieve mobiliteit en daardoor aan alternatieve oplossingen voor ontslag, andere invullingen van periodes van inactiviteit, tijdelijke werkloosheid en het stimuleren van werk-naar-werk transitie.

Zij-instroom naar knelpuntsectoren

Om de structurele krapte en kwalitatieve mismatches op de arbeidsmarkt te verlichten zetten we in 2022 verder in op zij-instroom om transitie tussen de sectoren te faciliteren. Zo ondernemen we acties in het kader van het relanceplan 'Alle hens aan dek' en het Actieplan Zorg om de (zij-)instroom in zorg- en onderwijsberoepen te verhogen en op die manier het tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten in de sectoren op te vangen:

- in 2022 zetten we via communicatiecampagnes opnieuw in op de bekendmaking van het aanbod in zorg- en onderwijsberoepen.
- voor zowel zorg als onderwijs zetten we in op opleiding als belangrijke brug om knelpuntvacatures in te vullen. Voor onderwijs plannen we een evaluatie en eventuele bijsturing van de knelpuntvakken in het secundair onderwijs. Voor zorg starten vanaf begin 2022 ook de VDAB-opleidingen tot verzorgende-zorgkundige in een vernieuwd inhoudelijk en financieel kader. Het nieuwe kader laat meer flexibele

opleidingstrajecten toe, is ook afgestemd op anderstalige klanten en laat toe om ook na uitval competenties te valoriseren. Het Zorgpad, een voorbereidend begeleidingstraject voor anderstaligen in de zorg, wordt in navolging van de piloot in 2021 verder verbreed in 2022.

- de opleidingscapaciteit voor de projecten 3030, waarmee niet-verzorgend personeel uit de gezinszorg zich kan omscholen tot verzorgende of zorgkundige, wordt uitgebreid. Voor de onderwijsberoepen rollen we het project 'De Leraarskamer' verder uit. Deze workshops zijn er specifiek op gericht om werkzoekende leerkrachten te ondersteunen in hun zoektocht naar werk.
- voor zowel zorg als onderwijs zal VDAB in 2022 ook een sectorale doorvertaling maken van de werkgeversbenadering afgestemd op de eigenheid van beide werkvelden.

3. Duurzame arbeidsmarkt

OD 3.1. Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen

Competentiechecks en transitiepunten

Vanuit de verschillende relance-expertencomités werd het voorstel naar voor geschoven om een systeem van competentiechecks uit te werken waarmee werkgevers en werknemers actief benaderd worden op basis van onderbouwde data. Bijkomend werd het advies gegeven om via regionale intersectorale partnerschappen transitie binnen en tussen sectoren te faciliteren.

Daarom heeft VDAB sinds 2021 samen met DWSE als trekker ingezet op de voorbereidingen om competentiechecks te ontwikkelen die kunnen worden uitgerold op initiatief van werkgevers en werknemers en werken we aan een gefaseerde uitbouw van “transitiepunten”.

- In 2022 zet VDAB samen met DWSE haar schouders onder het ontwikkelen van dienstverlening waarmee werknemers op eigen initiatief hun generieke competenties kunnen toetsen. We werken hierbij een concept uit dat enerzijds breed toegankelijk is voor alle werkenden. Anderzijds zal er ingezet worden op het bereiken van (een) doelgroep(en) die moeilijker de weg vindt(en) naar loopbaan- en opleidingsincentives.
- Parallel komt er in 2022 vanuit DWSE een oproep voornamelijk gericht op kleinere ondernemingen (minder dan 50 werknemers) voor het uitvoeren van competentiechecks op ondernemingsniveau. De oproep is erop gericht de situatie op het vlak van competenties binnen de onderneming in beeld te brengen en een plan van aanpak op te stellen om de benodigde competenties te ontwikkelen inclusief een warme toeleiding naar competentieontwikkeling.
- Vanuit het programma werkgeversdienstverlening werken we sinds april 2021 via het ESF-project CareerFlow aan negen concrete bedrijfscases, met als doel om via een proactieve benadering interne en externe mobiliteit tussen werkgevers te stimuleren. Het project heeft een onderzoeksdoelstelling en bekijkt welke condities (juridisch, motivationeel, financieel, ...) de werkgever, werknemer en hun context stimuleren of belemmeren bij het starten van preventieve werk-werk transitie. We voorzien end-to-end ondersteuning van werkgevers en (kwetsbare) werknemers om de transitie mogelijk te maken.

De inzichten en ervaringen uit deze experimentele cases nemen we mee naar de brede oproep voor transitiepunten die in 2022 wordt voorbereid. Transitie van werknemers zullen gefaciliteerd worden vanuit (intersectorale) sectorale of regionale transitiepunten vanaf 2023, die zich richten op transitie over ondernemingen en sectoren heen. Vanuit zijn regisseursrol zal VDAB een faciliterende rol opnemen richting deze brede partnerschappen van sectoren, opleidings- en onderwijsverstreckers, werkgevers- en werknemersorganisaties, Syntra's, kennisinstellingen, ...

- Overkoepelend voor deze drie sporen (competentiecheck werkenden, competentiecheck voor kleine ondernemingen en de transitiepunten) wordt op termijn een lerend netwerk opgezet waarbinnen de opvolging van de initiatieven gebeurt en good practices worden zichtbaar gemaakt. Er wordt gestart met een interne stuurgroep (DWSE (beleid + ESF) en VDAB) die de afstemming bewaart tussen de drie sporen. Deze stuurgroep wordt progressief opgebouwd op het tempo van de ontwikkelingen binnen de verschillende sporen. Sectoren, ondernemingen, academici en sociale partners kunnen een klankbordfunctie opnemen.

4. Thema-overschrijdend

OD 4.2 Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF- middelen

Het huidig operationeel ESF-programma (Europees Sociaal Fonds) wordt verlengd tot 2023. Daardoor kunnen projecten in het kader van het ESF-programma 2014-2020 nog doorlopen tot einde 2023. Het nieuw ESF+-programma 2021-2027, is goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 17 december 2021. Als arbeidsmarktregisseur zal VDAB in overleg met ESF bekijken hoe de middelen van het nieuw programma optimaal kunnen ingezet worden in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. VDAB streeft naar een optimale benutting van ESF-middelen in lijn met de interne kerntakenoefening en sourcingstrategie.

VDAB fungeert voor ESF ook als intermediate body en zet zo een aantal oproepen in de markt waar partners kunnen op intekenen.

Via het ESF-project 'Capacity building lokale partnerschappen' zal VDAB samen met VVSG

een nieuw governance model uitwerken voor de begeleiding van werkzoekenden met complexe noden en niet-beroepsactieven via lokale partnerschappen. Dit wordt een nieuw model voor toekomstige ESF-oproepen.

Naast ESF wordt er ook gekeken of er kan beroep gedaan worden op andere Europese fondsen met als doel om een optimaal gebruik van de verschillende fondsen te bekomen.

In antwoord op de coronacrisis zijn er extra middelen ter beschikking gesteld via REACT EU binnen het actor-regiedossier en via de Europese faciliteit voor herstel en veerkracht (RRF). Deze fondsen worden verder opgevolgd.

OD 4.3 De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen

In het najaar 2019 tot midden 2020 werd de VIBE (VDAB in beweging) visie opgemaakt en in juli 2020 werd dit managementplan voor de periode 2020-2025 goedgekeurd door de Raad van Bestuur van VDAB. Om deze organisatiebreed te kunnen verwezenlijken was er ook een gezamenlijke visie en aanpak nodig over de VIBE doelstellingen. Hieruit is het portfolio management office (PMO) proces ontstaan, dat zorgt voor een overzicht van de impact van beslissingen op capaciteit, zowel op mensen als op middelen.

5 strategische programma's

We werken toe naar de VIBE ambities via enerzijds de 5 strategische programma's (Werkgeversdienstverlening, Activeringsregie, Loopbaanregie, Dataregie en Performante organisatie) en anderzijds de VSOP en PSOP-cyclus. Met de PMO en de 5 programma's focussen we op de vernieuwing die volgt uit VIBE. De realisatie van VIBE impliceert heel veel vernieuwing en we kunnen niet op alles tegelijk werken. Daarom hebben we 4 programmamanagers en de Strategische PMO om ons te ondersteunen om de VIBE ambities via een strakke projectmatige aanpak te realiseren. We stellen prioriteiten en concretiseren de doelstellingen voor de projecten die we de komende jaren willen uitrollen. Drie programma's (Werkgeversdienstverlening, Activeringsregie, Loopbaanregie) linken rechtstreeks aan de VIBE ambities. Twee programma's (Dataregie en Performante organisatie) zijn meer ondersteunend van aard, om efficiënter de berg aan data en informatie te benutten en om als VDAB te blijven groeien op vlak van organisatiematuriteit. Met deze programma's coördineren we de uitrol van de projecten die nodig zijn om VDAB in de juiste richting te bewegen.

In de loop van 2021 werd de programmaplanning voor de komende jaren opgemaakt en de haalbaarheid getoetst. Bepaalde thema's kregen prioriteit, anderen werden uitgesteld naar de toekomst. Dit omdat we weten dat als we focus leggen, we meer realiseren. Ook als er nieuwe vragen komen, nieuwe verwachtingen ten aanzien van VDAB, kunnen we de impact ervan beter inschatten en beslissen of en in welke mate de gemaakte totaalplanning bijgestuurd moet worden. Bewuste planning, bewuste keuzes, die we kunnen verantwoorden en communiceren, zodat iedereen mee blijft. Dat is de transparantie die we willen bieden over onze ambities en hoe we ze willen realiseren.

5 strategische programma's: doel en prioritaire acties voor 2022

1. Loopbaanregie

Een loopbaanperspectief en loopbaaneigenaarschap mogelijk maken voor elke burger:

- Competentieversterking: er wordt gewerkt aan een roadmap die de fasering en prioritering moet helpen bepalen rond competentieversterking.
- Loopbaan: in 2022 wordt de rol van VDAB binnen de loopbaandienstverlening onder de loep genomen.
- Loopbaanplatform: de gepersonaliseerde website was de eerste stap in het proces. Het is

een zeer datagedreven proces waar ook naar partners gekeken wordt voor een wisselwerking in informatiedeling met andere platformen rond loopbaan.

2. Activeringsregie

Elk talent aan de slag krijgen met een co-creatieve matching op maat, digitaal én op de werkvloer:

- Inzetten op verschillende topics in 2022:

°Klantenperspectief:

*Re-integratieplan langdurige zieken

*Bereiken van nieuwe doelgroepen: start ESF capacity building

°Klantenprocessen moeten aangepast worden om een betere interne doorstroom te creëren tussen de sectorale werking en intensieve dienstverlening.

°Kennisdeling met partners: we starten met de institutionele partners, later ook de outreachende partners.

- Business Operating model: heeft als doel om de Integratieve Methode Bemiddeling (IMB) en de propellor te laten landen en meer doorstroom in de klantenportefeuilles te creëren door een vlottere infodeling met onze tenderpartners en een duidelijkere aanpak voor verschillende types klanten, zodat VDAB meer instroom aankan. In 2021 werd de focus gelegd op de landing ervan. In 2022 zullen er inspanningen worden geleverd om de kaders en denkpatronen te laten leven in de organisatie. Aan de hand van grote oefeningen zoals bijvoorbeeld analyses van de klantenportefeuilles zal input verzameld worden en prioriteiten bepaald worden.

- Structurele verbeteringen dienstverlening: bestaande processen en systemen zijn niet altijd klaar voor de toekomst, zoals de digitale aanpak. Ook streeft VDAB naar beter onderbouwde transmissies en meer en vlottere samenwerking met tenderpartners. In 2022 spenderen we ook extra aandacht aan burgercommunicatie.

- Beleidsprojecten 2022: individueel maatwerk voorbereiden, concept gemeenschapsdienst uitwerken, start proefprojecten inburgering, taalinschatting en taalregistratie.

3. Werkgeversdienstverlening

We streven naar een hoger bereik van werkgevers en een hogere invullingsgraad van vacatures door een betere en rijkere match met de talenten op de arbeidsmarkt:

- Contactstrategie: in 2022 zetten we extra in op onze accountmanagers om outreachend te werken en om aan relatiebeheer te doen. Waar de markt werkt is er de digitale self-service, voor de moeilijk invulbare vacatures staan de bemiddelaars ter beschikking en zal er een pro-actieve benadering zijn van de werkgever met maatwerk.

- In 2022 worden een aantal zaken met betrekking tot de digitale dienstverlening bekeken: de nieuwe landingspagina 'Mijn VDAB', de verbetering van het digitaal werkgeversloket en de verdere uitbouw ervan, de aanpak van de vernieuwing van het vacatureportaal.

- Het concentrisch bemiddelingsmodel en vacaturegericht opleiden wordt in 2022 geïntegreerd in de sectorale werking en in de 3-lagige contactstrategie.

4. Dataregie

Dit is een empowerend programma dat moet helpen om de drie dienstverlenende programma's (zie boven) te realiseren. VDAB dient een datagedreven organisatie te worden door het beter verzamelen, bewerken en ontsluiten van data:

- Een performante data-architectuur wordt uitgezet. Zo wordt het databeheer in de steigers gezet en wordt data op een performante manier ontsloten. Er wordt zeer veel data gebruikt maar vaak inefficiënt. Bijkomend is er ook veel verouderde technologie. We gaan naar 1 bron van data, waar vanaf de start gewaakt wordt over de privacy en security van de verzamelde data.
- Competent 2.0 moet worden geadopteerd door het ecosysteem als de standaard competentietaal voor o.a. matchings- en oriëntatietoepassingen. Hiervoor moet onze eigen onderbouw klaar zijn en future-proof worden. AI-toepassingen versterken onze standaard door geautomatiseerde suggesties te doen.
- Er wordt een data-strategie uitgetekend die bijdraagt tot een data-governance en werkmethode. We verhogen de datageletterdheid alsook het databewustzijn. We activeren de ethische raad, die werd ingeschreven in het VDAB-decreet. We werken tevens aan onze datahuishouding en zorgen dat we wettig in orde zijn.
- Op termijn kent elke samenwerking een vorm van datadeling. We versterken het ecosysteem door een proactieve strategie en planning te voeren om meer datagedreven dienstverlening te realiseren.
- Performantere en meer efficiënte rapportering wordt de standaard. Vanuit innovatieve trajecten wordt gekeken of we vanuit betere data kunnen bijdragen aan de bemiddelaar of opleidingen.

5. Performante organisatie

- Processen: door administratieve vereenvoudiging optimaal ondersteuning bieden aan het realiseren van het personeelsplan, waarbij VDAB in de periode 2020-2024 een reductie van het aantal koppen in administratieve functies van 30% zal moeten realiseren.
- Organisatie: VDAB begeleidt haar werknemers doorheen deze transformatie door een verbeterd beheer en inzicht.
- Locaties, nabijheidsstrategie: de face-to-face dienstverlening gericht en klantgericht inzetten voor klanten die dat nodig hebben om succesvolle stappen in hun traject te zetten.
- Informatie en technologie: verdere professionalisering van de werking inzake architectuur, security, software development, operationele ondersteuning en artificiële intelligentie om de digitale ambities van VDAB te ondersteunen.
- Partners en leveranciers: we operationaliseren het nieuw strategisch kader rond onze partnerwerking en digitaliseren de partnerprocessen met een domeinbrede aanpak, vertrekkende van een nieuwe implementatie op basis van standaard pakketten.
- Beheer: we professionaliseren verder de aansturing van VDAB - na de PMO-rollen zetten we ook beheerscontrole VDAB-breed uit en zorgen we voor een betere aansluiting van onze beschikbare middelen en mensen met onze dromen en ambities.

Actieplan 'VDAB als regisseur'

Naar aanleiding van de audit van het Rekenhof over het uitbestedingsbeleid bij VDAB (auditrapport mei 2021), werd een actieplan 'VDAB als regisseur' in juni 2021 opgesteld, dat VDAB in de komende jaren zal uitvoeren als antwoord op de verbeterpunten en aanbevelingen die naar voor kwamen in het rapport. Over de acties wordt er op structurele basis gerapporteerd aan de Raad van Bestuur en het directiecomité van VDAB.

Het geheel aan acties is gericht op een vijftal kritieke succesfactoren voor het toekomstige uitbestedingsbeleid:

- een gevalideerd en strategisch kader dat invulling geeft aan de diverse regierollen van VDAB;
- een geconsolideerde aanpak voor het plannen van uitbestedingen op middellange termijn gebaseerd op arbeidsmarktprognoses en evaluaties van het bestaande aanbod;
- het beheersbaar houden van het operationaliseren van het uitbestedingsbeleid d.m.v. het standaardiseren van inkoopprocessen, het vernieuwen van informatie- en beheerssystemen en het doorvoeren van gerichte keuzes inzake "make or buy"
- een geïntegreerd data- en informatiebeheer dat toelaat het uitbestedingsbeleid op te volgen a.d.h.v. eenduidige inzichten m.b.t. de relaties tussen klanten, dienstverleningsvormen, uitvoerders, middelen en resultaten;
- het verzekeren van een klantgerichte en juridisch sluitende samenwerking met partnerorganisaties op alle niveaus waarin correcte procedures, heldere verantwoordelijkheden en inhoudelijke kwaliteitsborging centraal staan.

Hieraan werden acties gekoppeld met een tijdspad tussen juli 2021 en 2024. Specifiek voor 2022 zouden volgende acties afgerond moeten worden:

1. Strategisch kader voor regievoering: samenwerkingskader voor strategische en institutionele partners: de Raad van Bestuur bepaalt het samenwerkingskader voor strategische en institutionele partners.
2. Meerjarenplanning VSOP – PSOP: Vlaamse sectorale ondernemingsplannen geven op basis van een voorspelling zicht op de volumes, de strategieën, de make/buy keuzes en impact op mensen en middelen aan. Idem op provinciaal niveau.
3. Planningsmethodiek: ontwikkeling van een organisatiebrede planningsmethodiek, afgestemd op de cyclus van de beheerscontrole. Vanuit de planning wordt de koppeling gemaakt naar inzet van mensen en middelen.
4. Capaciteitsmodel: uitwerken van een capaciteitsmodel voor elk takenpakket in de productie (bemiddelaars, instructeurs, personeel samenwerking en administratief personeel), opdat kan ingeschat worden hoeveel capaciteit nodig is t.o.v. de vastgestelde volumes en afgesproken SLA's (service-level agreement).

5. Operationalisering activity based costing model 2.0: actualisatie van het ABC-model met aandacht voor vereenvoudiging, versleuteling van indirecte kosten en een meer flexibel rapporteringskader. Dit model zal toelaten om kostprijzen te berekenen per actie. Naast de opsplitsing regie/actor- activiteiten, wordt ook de implementatie QPR Cost Control & visualisatietool voorzien.
6. Actualisering beslissingsmodel en besluitvormingstool RAPID (Recommend - Agree - Perform - Input - Decide) rond samenwerking: voor elke stap in het proces om tot dienstverlening, al dan niet in samenwerking met partners, te komen worden de rollen en verantwoordelijkheden scherp gesteld. Dit geldt zowel voor transversale (=centrale) als provinciale dienstverlening. Het vierogenprincipe wordt geborgd door een escalatiemechanisme bij voorstel tot afwijking van juridisch advies.
7. Implementatie van de nieuwe kwaliteitsbewaking: de rollen en verantwoordelijkheden worden scherp gezet voor de ondersteuning, opvolging en borging van kwaliteit (in eigen beheer en bij partners), evenals de nodige capaciteit. Dat zal zich vertalen naar het personeelsplan.
8. Jaarlijkse opvolgingscontrole door interne audit: interne audit onderzoekt (jaarlijks) steekproefgewijs de juridische correcte toepassing van de financieringsvormen en de uitvoering van de projectopvolging, in de provincies en centraal.
9. Update compliancy management: nemen van nieuwe beheersmaatregelen, inclusief het opzetten compliancy managementcultuur en structurele inbedding in de organisatie, om ervoor te zorgen dat de organisatie werkt in overeenstemming met wet- en regelgeving.
10. Centraal kader voor provinciale projectopvolging: omvat enerzijds het ontwikkelen van een partnermanagement-systeem met inbegrip van een dashboard voor projectopvolgers en anderzijds de operationalisering van het samenwerkingsmodel met partners.
11. Geïntegreerde aanbevelingenset: één geïntegreerd en opvolgbaar overzicht van aanbevelingen op basis van vaststellingen over verschillende evaluatieprocessen heen (risicobeheer, klachtenmanagement, audit, ...).
12. Evaluatie verschillende financieringsmechanismen: start onderzoek naar de capaciteitsvereisten voor verschillende financieringsmechanismen in het licht van efficiëntie-overwegingen.

BELEIDSVELD COMPETENTIES

1. Competenties

OD 1.1 Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen

In 2022 zetten we verder in op de uitbreiding van een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod, waarbij we maximaal blijven inzetten op werkplekleren. Dit opleidingsaanbod wordt zowel digitaal, face-to-face, als in hybride vorm uitgebreid. Een goede aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt en passend in het loopbaanperspectief van de burger, is van cruciaal belang om de werkzaamheidsgraad te verhogen. We stimuleren dan ook zoveel mogelijk werkzoekenden, werknemers, werkgevers, tijdelijk werklozen en niet-beroepsactieven tot het volgen van opleidingen. We zetten bovendien verder in op het valoriseren van competenties, op digitale vaardigheden, op e-inclusie en op een talenplan om nieuwkomers zo snel mogelijk te integreren op de arbeidsmarkt.

Vanuit onze regio werken we daarvoor samen met een ecosysteem aan partners, gaande van CVO's, CBE's, hogescholen, universiteiten, Syntra's, sectoren, private opleidingsverstrekkers en ondernemingen, om een ruim en toegankelijk opleidingsaanbod te garanderen.

Digitaal opleidingsaanbod VDAB en partners

Sinds Covid-19 is de noodzaak van een goed uitgebouwd en toegankelijk online opleidingsaanbod alleen maar toegenomen. Daarom investeren we in 2022 verder in het consolideren, uitbreiden en beter ontsluiten van het digitaal opleidingsaanbod van VDAB en partners. Dit doen we door middel van online leermodules, workshops (fysiek en online), webinars en digitale info voor zowel werkzoekenden, (kwetsbare) werknemers als andere burgers. We zetten ook in op de digitalisering van opleidingstrajecten om te komen tot hybride leertrajecten (met een combinatie van digitaal - human digital - face to face - werkplekleren - ...), die deels tijds- en plaatsonafhankelijk kunnen doorgaan.

We ondersteunen ook de acties van DWSE in het kader van 'Alle Hens Aan Dek' mbt het actieplan e-leren dat tot doel heeft om e-leren en digitale opleidingsmogelijkheden breed ingang te laten vinden bij opleidingsverstrekkers en zo ook de lerenden (met digitale achterstand) te bereiken.

In het kader van dit actieplan bouwt VDAB in 2022 verder aan het infopunt e-leren. Met deze website willen we tegemoet komen aan de noden rond e-leren van werkgevers, intermediairs en opleidingsinstanties. Infodeling en het verankeren van expertise rond e-leren als methodiek bij training, vorming en opleiding staan centraal.

Begin 2022 wordt een eerste versie van het infopunt opgeleverd met de nadruk op de verspreiding van de benodigde informatie via de website. In de loop van 2022 wordt er verder gebouwd aan de uitbreiding van de content en de functionaliteit van het informatiepunt.

Inzetten op digitale competenties en e-inclusie

Ook het belang van e-inclusie is alleen maar groter geworden door de coronacrisis. VDAB voorziet in een laagdrempelig, goed uitgewerkt opleidingsaanbod specifiek gericht op personen die nog geen of beperkte digitale vaardigheden hebben, zodat ook zij de stap naar volwaardig e-leren kunnen zetten en er ook vanuit deze groep meer vraag naar online opleidingen kan komen.

Daarnaast willen we ook werknemers die zich in een kwetsbare positie bevinden of tewerkgesteld zijn in krimpsectoren versterken op vlak van digitale en 21ste eeuwse vaardigheden en toeleiden naar het online opleidingsaanbod. VDAB heeft een promotiecampagne opgezet om de burger te sensibiliseren van het belang van levenslang leren en de diverse up-en reskillingmogelijkheden en werkt daarvoor ook nauw samen met de werknemer- en werkgeversorganisaties en de HR-dienstverleners.

We werken in 2022 ook verder mee aan de uitrol van het project 'Digibanken' dat tot doel heeft de digitale kloof te dichten via drie doelstellingen. De Digibanken zullen in lokale partnerschappen vorm krijgen in een breed samenwerkingsverband met o.a. overheden, bedrijven, arbeidsmarkt-opleidingsverstrekkers, maatwerkbedrijven en het middenveld. Specifiek zal er ook aandacht zijn voor de rol van de sociale economie. VDAB ziet dit als een opportuniteit om outreachend te werken en zo werkzoekenden en andere personen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bereiken en activeren. Bovendien kan VDAB zijn rol als connector waarmaken om verbindend op te treden in deze brede partnerschappen. In het voorjaar van 2022 zullen de eerste concrete projecten van start gaan.

Face-to-Face opleidingsaanbod VDAB en partners

In 2022 zet VDAB verder in op een maatgericht opleidingsaanbod. Binnen het toepassingskader van de sourcingstrategie investeert VDAB verder via het eigen beheer in oriënterende opleidingen en workshops en in instapopleidingen als een eerste opstap naar werk. We zetten ook vacaturegerichte en mobiele opleidingen op vanuit de noden van werkgevers en in samenwerking met de lokale besturen en stakeholders.

Voor intensieve opleidingen naar knelpuntberoepen ter versterking van zowel de generieke als technische competenties werkt VDAB samen met een breed ecosysteem aan partners. Op die manier zetten we in op een maximale hefboomwerking via onze rol als regisseur. VDAB optimaliseert het proces van erkenning van opleidingen bij partners zodat op een snelle en efficiënte manier een breed spectrum aan intensieve partneropleidingen kan geboden worden. Knelpuntgerichtheid en arbeidsmarktrelevantie van de opleiding blijven daarbij, naast kwaliteit, een vereiste.

Leertijd

Met de overheveling van de leertijd van SYNTRA Vlaanderen naar VDAB op 1 januari 2021 werd ons aanbod aan werkpleklers uitgebreid met een extra maatregel, specifiek gericht op jongeren. Zij combineren wekelijks één dag les met vier dagen werkpleklers bij een ondernemer. De leertijd is een onderwijskwalificerende maatregel. VDAB heeft de leertijd overgenomen in zijn bestaande vorm. De SYNTRA vzw's geven - als partner van VDAB - de leertijd verder vorm en staan in voor onder meer de organisatie van de lessen en de begeleiding van de leerling en ondernemer. VDAB neemt de toeleiding van jonge ongekwalificeerde werkzoekenden naar de leertijd op. De maatregel is toegankelijk voor jongeren tussen 15 en 25 jaar en kan voor deze groep een passend aanbod zijn in hun traject naar werk.

In het kader van de invoering van duaal leren in het leerplichtonderwijs, heeft de Vlaamse Regering beslist om Leren en Werken, waaronder ook de leertijd, in te kantelen in het duaal leren. De huidige leertijd zal bijgevolg op middellange termijn uitdoven. VDAB volgt hierin de timing die binnen onderwijs uitgewerkt wordt. Met de Syntra's worden operationele afspraken gemaakt om de uitdoving van de Syntra Leertijd organiseerbaar te houden en zonder grote gevolgen voor de leerlingen in de leertijd. Eenmaal de Leertijd uitgedoofd is, zal deze bevoegdheid verdwijnen bij VDAB.

Nieuw beroepskwalificerend traject voor ongekwalificeerde werkzoekenden via leerjobs

Toekomstgericht werken we in lijn met het recente EVC-beleid (erkenning van verworven competenties) en het gemeenschappelijk kwaliteitskader, een aanpak uit om via beroepskwalificerende opleidingstrajecten en beroepskwalificerende EVC-trajecten daar waar zinvol in te zetten op kwalificering. In de eerste plaats richten we ons daarbij op ongekwalificeerde jonge werkzoekenden. Nu reeds kan via de onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT) en beroepskwalificerende opleidingstrajecten (BKOT) in samenwerking met onderwijs hierop ingezet worden.

Niet voor alle jongeren is het echter haalbaar om terug naar het onderwijs te gaan. Daarom willen we ook inzetten op de expertise opgebouwd vanuit de Syntra leertijd om een beroepskwalificerend traject te ontwikkelen, waarbij de nadruk wordt gelegd op het leren op de werkvloer. Deze nieuwe aanpak moet leiden tot een bijkomende "upskilling pathway" gericht op het behalen van een beroepskwalificatie, nauwaansluitend bij de realiteit van de arbeidsmarkt en niet meer in een schoolse context. Het is voor de ongekwalificeerde schoolverlaters een bijkomende mogelijkheid om toch aan het begin van hun loopbaan een relevante kwalificatie te behalen.

Het behalen van een beroepskwalificatie via een beroepskwalificerend traject kan daarnaast een opstap zijn naar aanvullende en bijkomende kwalificaties in de latere loopbaan. In 2022 starten we met de verdere uitwerking van deze nieuwe aanpak. Dit zal via een ESF-oproep verlopen die zal opengesteld worden in februari 2022. Een goedgekeurd project gaat ten vroegste van start op 1 april 2022 en loopt voor een periode tot maximaal eind 2023.

Opleidingsinfrastructuur

'Opleiden is het nieuwe rekruteren!' geven we gestalte door in te zetten op nog meer vacaturegericht opleiden met een focus op werkplekleren. Ook zetten we steeds meer in om via de mobiele opleidingen de nodige competentieversterking dicht bij de werkzoekende klant en de vacature te brengen.

Competentieversterking ingericht of erkend door VDAB kenmerkt zich door zijn arbeidsmarktgerichtheid. De recurrente oefeningen om vanuit de arbeidsmarktinformatie, de trends en evoluties inzake vraag en aanbod, een forecasting op te maken van wat de arbeidsmarkt nodig zal hebben de komende periode, vormen de basis van het opleidingsaanbod. De focus ligt niet alleen op het bijbrengen van de technische competenties, maar ook meer en meer op de 21e-eeuwse vaardigheden en het samenwerken met partners.

Inzake competentieversterking zetten we eveneens in op co-creatie met onderwijs, de sectoren, werkgevers en op onze platformwerking. Mastercampussen in eigen beheer worden de draaischijven en katalysatoren waarmee we de samenwerking tussen werkgevers, sectoren, scholen, publieke en private opleidingsverstrekkingen faciliteren en op elkaar afstemmen. Zij vormen krachtige, innovatieve en duurzame leeromgevingen waarin beleven, levenslang leren en werken centraal staan en het leren optimaal aansluit op de arbeidsmarkt realiteit.

In navolging van de nabijheidsstrategie en vastgoedvisie goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 25 november 2020 heeft VDAB de ambitie om op termijn te komen tot 5 mastercampussen verspreid over Vlaanderen en één stadscampus in Brussel. Per provincie worden ondersteunend aan de mastercampus een vijftal regionale vestigingen voorzien voor specifieke regionale opleidingen. Ondersteund door een complementair aanbod van contactpunten en mobiele opleidingen zorgen we zo voor een goede spreiding en de nabijheid voor onze klanten.

Het model van de mastercampus van VDAB biedt opleidingskansen aan werkzoekenden, de andere doelgroepen bereiken we door de samenwerking met partners. De ruimte die voorzien is voor opleidingen van werkzoekenden kan gedeeld worden met partners die opleidingen organiseren voor werknemers, leerlingen en studenten, leerkrachten, bedrijven, sectoren en kennisinstellingen. De opleidingen vinden plaats binnen een moderne en didactisch uitgeruste infrastructuur die wordt gedeeld met diverse partners (Syntra, scholen, centra voor volwassenenonderwijs, sectoren enz.). Het model van mastercampussen laat toe het aanbod te verbreden, samenwerking te faciliteren én innovatieve leeromgevingen te creëren. In 2022 wil VDAB via fysieke of digitale platformen co-creatie en innovatieve methodieken en vormen van (digitale) dienstverlening stimuleren.

Gelet op de uitdagende ambities van de Vlaamse Regering inzake duurzaamheid werkt VDAB aan een duurzame vastgoedvisie. We werken hieraan in functie van een klantgerichte service design, een optimale bezettingsgraad en een aangename en duurzame werkomgeving, waarbij we ook de geleerde lessen uit de Covid-19 context

meenemen.

In 2022 werken we hiervoor de planning voor de komende jaren uit en komen we tot een roadmap. De visie over hoe we met partners werken in VDAB vestigingen krijgt een definitieve vorm. Last but not least wordt een exploitatiemodel uitgewerkt dat leidt tot een dienstencatalogus en een huishoudelijk reglement, zodat het ook voor partners duidelijk is wat ze van VDAB mogen verwachten op een mastercampus en een regionale vestiging.

VDAB legt in 2022 en 2023 de bouwstenen voor een toekomstig digitaal opleidingsplatform om het brede aanbod aan opleidingen goed te ontsluiten en om dit aanbod op een performante manier in te zetten binnen de rol als activerings- en loopbaanregisseur en binnen de werkgeversdienstverlening.

Het opleidingsaanbod zichtbaar maken voor alle burgers

We faciliteren een toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod met veel aandacht voor (basis)geletterdheid, taal, 21e-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.

We maken de VDAB-opleidingendatabank ('Vind een Opleiding' - 'VeO') stap voor stap toegankelijker, zodat burgers hierin makkelijker een passende opleiding of workshop vinden. Daarnaast biedt de gepersonaliseerde burgerwebsite opleidingssuggesties op maat aan, na het doorlopen van tools waarin beroepssuggesties worden gegeven. De gebruiker moet hiervoor beschikken over een VDAB-account/inschrijving.

Verworven competenties zichtbaar maken

Competenties en versterking van competenties vormen de rode draad doorheen de dienstverlening van VDAB. De arbeidsmarkt evolueert snel en daarmee ook de gevraagde competenties. Competent 2.0 is een standaardtaal voor beroepen en competenties op de arbeidsmarkt in België en wordt door VDAB gebruikt tijdens en voor de ontwikkeling van de VDAB-dienstverlening: niet alleen bij matching, maar onder andere ook bij bemiddeling en opleiding. Deze standaardtaal opent ook deuren naar Europa (bijvoorbeeld ESCO), door het verband met de Europese competentiestandaard.

In 2022 gaan we aan de slag met de integratie van Competent 2.0 in het loopbaanplatform. Tegelijkertijd bekijken we ook andere toepassingen zoals Vind een Werknemer, Matching, Mastervac, ... om ook daar de transitie te realiseren.

Verder blijven we inzetten op artificiële intelligentie (AI) om de standaard mee te voeren. Het gebruik van data en AI laat ons toe om evoluties op de arbeidsmarkt snel te detecteren

en te vertalen naar Competent 2.0. Hierdoor kunnen we sneller inspelen op vraag en aanbod vanuit de arbeidsmarkt en een proactief competentiebeleid voeren.

Talenplan

De kennis van het Nederlands is belangrijk om de positie van anderstaligen of mensen met een taalachterstand op de arbeidsmarkt te versterken. Daarom rolden we in 2021 reeds het Talenplan 'Vijf voor Taal' uit. In 2022 zetten we verder in op volgende speerpunten uit het Talenplan:

- inschatten van het taalniveau: een vernieuwd concept van inschatting van 4 naar 6 taalniveaus werd het voorbije jaar reeds uitgewerkt en zal in de komende jaren ook technisch vertaald worden in de klantendossiers. Ook maken we, o.a. via taalprofielen, werk van het bepalen van het taalniveau van een beroep of opleiding. Zo kunnen klanten maatgericht toegeleid worden naar het meest passende traject en werken we drempels weg rond het volgen van een opleiding. Daarnaast zal de uitrol van de verbeterde taalinschatting ook bijdragen tot een betere matching van anderstalige klanten met vacatures.
- de dienstverlening aan werkzoekenden wordt via verschillende acties geoptimaliseerd en uitgebouwd. We vertrekken van een geïntegreerde benadering, vaak met een beroepsspecifieke of sectorale insteek. Zo werken we samen met de sectorale clusters verder aan schakel- en vooropleidingen NT2, geïntegreerde opleidingen, het optimaliseren van de werking rond NODO (Nederlands op de Opleidingsvloer), enz. We zetten ook bijkomende stappen in de kwaliteitsopvolging en -coaching van partners na taalcoachingsgoedkeuring.
- kwalitatieve dienstverlening aan anderstalige werknemers / werkgevers: we optimaliseerden het afgelopen jaar reeds de verschillende ondersteuningsmogelijkheden vanuit VDAB en de partnerwerking ten aanzien van (startende) anderstalige werknemers en werkgevers. Dit werk zet VDAB voort door onder meer de VIA-subsidie job- en taalcoaching te evalueren met het oog op het dienstverleningsaanbod in 2023. Het aanbod wordt ook verder bekend gemaakt ten aanzien van sectoren en werkgevers in 2022. In het kader van het vacaturegericht opleiden gaat VDAB in 2022 ook verder met de piloten onder de noemer 'taal en tewerkstelling' met het oog op een eventuele structurele inbedding in de dienstverlening.
- we onderzoeken en testen ook verschillende mogelijkheden qua digitalisering en (ver)taaltechnologie. Voorbeelden zijn de FACT-app, digitale opleidingsmodules in bv. de zorg, Linguïneo (chatbot), enzovoort. Doorheen de dienstverlening maakt VDAB ook werk van een helder gebruik van het Nederlands.
- VDAB werkt in 2022 verder toe naar een optimalisatie van de monitoring op de verschillende activiteiten rond anderstalige klanten, zowel in bemiddeling, opleiding, de werkgeversdienstverlening, enzovoort.

BELEIDSVELD SOCIALE ECONOMIE

De volledige bevoegdheid van het beleidsveld sociale economie ligt bij DWSE. Toch is VDAB een belangrijke betrokken partner op het werkveld. In het bijzonder bij de operationele uitwerking, voornamelijk bij het bewaken van de doelgroepen en de toeleiding naar arbeidsmatige activiteiten (binnen de sociale economie), collectief maatwerk, de lokale diensteneconomie en van de doorstroomevaluaties naar het normaal economisch circuit.

In 2021 voerde VDAB een interne audit uit rond de vacaturewerking ten behoeve van de sociale economie. Deze audit leverde een aantal aanbevelingen op waar VDAB in 2022 mee aan de slag gaat om bij te dragen aan de kwaliteit van de dienstverlening en om maximaal in te zetten op het efficiënt toeleiden naar sociale economie. VDAB sensibiliseert werkgevers sociale economie in het feedback geven, om bij te dragen aan een nog betere vacaturewerking. In 2021 heeft VDAB inspanningen geleverd om de feedback van werkgevers sociale economie te monitoren. In 2022 werkt VDAB verder aan het uniformiseren van de procedures om werkgevers te begeleiden in het vinden van geschikte kandidaten en evalueert VDAB de deeldatabank van de vacatures sociale economie in functie van de noden van werkgevers sociale economie en werkzoekenden om matching tussen beiden te faciliteren. VDAB werkt samen met stakeholders sociale economie en DWSE.

ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) wordt in 2022 verder uitgerold als taal in de bemiddeling van kwetsbare werkzoekenden, ook bij partners. Er wordt ingezet op coaching van gemandateerde indiceerders om de kwaliteit te verhogen en VDAB start in 2022 aan de herziening en vereenvoudiging van het instrument ICF.

Het ontwerpdecreet voor individueel maatwerk werd definitief goedgekeurd door het Vlaams parlement op 12 januari 2022. Via deze nieuwe maatregel (die zal starten vanaf 1 januari 2023) krijgen alle werkgevers binnen de reguliere arbeidsmarkt de mogelijkheid om personen met een rendementsverlies en/of begeleidingsnood tewerk te stellen. VDAB werkt samen met DWSE om in 2022 de doelgroepen van de verschillende maatregelen die ingekanteld worden in het individuele maatwerk vorm te geven (Lokale Diensteneconomie, SINE-maatregel en de Vlaamse Ondersteuningspremie). VDAB is verantwoordelijk voor het bewaken van de doelgroep en de evaluaties op de werkvloeren. In 2022 ontwikkelt VDAB de nodige systemen om de registratie en de rapportering mogelijk te maken. Individueel maatwerk zal bijdragen aan de ambitie van VDAB om te streven naar een inclusieve arbeidsmarkt waar ook personen met een arbeidsbeperking een plaats verdienen.

Op 1 april 2021 is de nieuwe regelgeving rond arbeidsmatige activiteiten binnen de sociale economie van start gegaan. Als arbeidsmarktregisseur staat VDAB in voor de toeleiding van deelnemers naar deze vorm van arbeidsmatige activiteiten binnen de sociale

economie. VDAB heeft de opdracht om de doelgroep te bepalen en toe te leiden. De opvolging en de evaluaties gebeuren door GTB (Gespecialiseerd Team Bemiddeling), die deze opdracht als partner van VDAB uitvoert. In het kader van de omzettingen van de huidige doelgroep arbeidszorg heeft VDAB de opdracht gekregen om iedereen te evalueren. De evaluatie van de omgezette doelgroep zal ook in 2022 verder gezet worden.

3. Horizontale strategische doelstellingen

3.1 Aanbevelingen Audit Vlaanderen

VDAB is bewust bezig met organisatiebeheersing. Dit blijkt onder meer uit de aandacht die VDAB besteedt aan de opvolging van aanbevelingen uit audits. De indicatoren uit het beleidsgericht rapport tonen aan dat VDAB de geformuleerde aanbevelingen tijdig realiseert en inzet op verbetering en optimalisering.

Voor de versterking van de organisatiebeheersing is het actieplan 'VDAB als regisseur' naar aanleiding van de audit van het Rekenhof over het uitbestedingsbeleid een belangrijk initiatief.

VDAB investeerde in het risicobeheer. De aanpak van strategische risico's in het licht van de organisatiestrategie VIBE (VDAB in beweging) en de bijbehorende organisatiedoelstellingen werd verder opgevolgd. In 2021 werd een analyse van tactisch-operationele risico's voor de kernprocessen en voor belangrijke projecten volbracht met input van de specifieke sleutelpersonen. Het management blijft betrokken in de validatie.

In de evaluatie van het risicomanagement door Audit Vlaanderen blijkt VDAB op het goede spoor te blijven met in 2021 opnieuw een verhoging van de maturiteitscores. We blijven hier verder op inzetten.

3.2 Opvolging personeelsbesparing

VDAB is opgenomen in de lijst van entiteiten die tegen 2024 de vooropgestelde personeelsnorm moeten halen. Het personeelseffectief moet in die periode dalen met 422 koppen (8,2% van het personeelsbestand). Deze daling wordt budgettair gradueel vertaald over de verschillende jaren van de legislatuur. Eind 2022 streven we naar 4886 medewerkers exclusief AHAD.

Op 1 januari 2021 werden 33 medewerkers van Syntra Vlaanderen overgedragen naar VDAB, waarvan er 3 koppen moeten bespaard worden conform de besparingsdoelstelling. Op 1 januari 2022 worden 6 van deze ex-Syntra medewerkers (in personeelsaantal) overgedragen naar het departement Werk en Sociale Economie.

VDAB heeft er voor gekozen om deze afbouw te realiseren zonder aan de dienstverlenende functies en kritieke functies te raken, volgens de implementatieprincipes goedgekeurd op de Raad van Bestuur van 9 december 2020.

In het kader van het relanceplan 'Alle Hens Aan Dek' werd tijdelijk extra capaciteit voorzien bovenop de capaciteit voor de reguliere werking, tot een maximum van 150 medewerkers. Op 31/12/21 werden er 117 personeelsleden aangerekend op AHAD. Deze extra capaciteit blijft ook in 2022 beschikbaar, in de loop van 2022 stromen hiervan 39 personeelsleden uit en gaan de meeste medewerkers naar de reguliere werking.

3.3 Preventieplan

Conform de codex over het welzijn op het werk heeft VDAB een globaal preventieplan (Gpp) opgesteld voor een termijn van vijf jaar waarin de te ontwikkelen en toe te passen preventieactiviteiten worden geprogrammeerd. Het Gpp wordt jaarlijks geactualiseerd binnen het sociaal overleg van VDAB en vormt het kader voor de opmaak van een jaaractieplan ter bevordering van het welzijn op het werk van de werknemers tijdens het volgende dienstjaar (JAP welzijn).

Het Gpp formuleert langetermijndoelstellingen (5 jaar) voor de 7 welzijnsdomeinen die in de welzijnswet zijn bepaald en tevens voor het management van het welzijnsbeleid. In het sociaal overleg van VDAB, dat een twee lagen structuur kent, met name het entiteitsoverlegcomité (EOC) op Vlaams niveau en 7 sub entiteitsoverlegcomités (SEOC) op niveau van de 5 provincies, VDAB Brussel en de centrale diensten, worden op autonome wijze jaarlijks een JAP welzijn geformuleerd.

Deze structuur van het sociaal overleg laat toe een welzijnsbeleid te voeren op drie niveaus zoals voorzien in de welzijnswet: op niveau van de organisatie, op niveau van het individu en een tussenniveau.

Het welzijnsbeleid dat VDAB voert richt zich niet enkel naar zijn personeel. Cursisten die opleiding volgen zijn in de welzijnswet gelijkgesteld met werknemers. Dit betekent dat VDAB zijn verantwoordelijkheid opneemt voor het welzijn van de cursisten die VDAB in eigen beheer opleidt maar ook voor cursisten die door partners worden opgeleid. Met partners maakt VDAB coördinerende contractuele afspraken mbt het welzijn van de cursisten die worden opgeleid.

Het Gpp 2022-2026 wordt hierna weergegeven.

Met betrekking tot psychosociale aspecten van het werk wordt een specifiek geïntegreerd actieplan opgesteld obv:

- Een 5 jaarlijkse gevoerde risicoanalyse a priori door de externe dienst voor preventie (Cohezio) in 2021. De vorige risicoanalyse was in 2016.
- Een doorlichting van het welzijnsbeleid in 2021 door de interne auditdienst.
- Een personeelspeiling in 2020 voor de Vlaamse overheid.

Dit plan heeft een Vlaamse en provinciale (SEOC) indeling.

Globaal Preventieplan VDAB 2022-2026			(*) A= acties formuleren, B= aandacht besteden aan Eigenaar: IDPB											
Versie 1.1 - Datum laatste wijziging: 16-06-2021														
Welzijnsdomein	Nr.	Lange termijn doelstelling	Zwaartepunt acties		Tijdslijn									
			Centr	Prov (*)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
Management van het welzijnsbeleid	0.1	Hernieuwen van de beleidsverklaring. Realiseren van de ambities van de welzijnsbeleidsverklaring. Welzijnsbeleidsverklaring	X	B										
	0.2	Implementeren van een welzijnsmanagementsysteem voor welzijn op het werk volgens ISO 45001.	X											
	0.3	Elke leidinggevende heeft basiscompetenties welzijn en preventie.	X	B										
	0.4	Alle acties in het GPP worden ook bekeken en eventueel aangevuld vanuit de context van het hybride werken en het coronaversoepelingsplan.	X	A										
Arbeidsveiligheid	1.1	Voorkomen van arbeidsongevallen.	X	B										
	1.2	Voorkomen van arbeidswegongevallen.	X	B										
	1.3	Ontwikkelen van een beleid ten behoeve van personeel en gelijkgestelde werknemers (o.a. cursisten en wijkwerkers) in het kader van "samenwerking met derden" en "partnerschappen" binnen de VIBE strategie.	X											
	1.4	Organiseren van crisisoefeningen naast de verplichte evacuatieoefeningen.		A										
Bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk	2.1	Sluitende organisatie en aanpak van de medische onderzoeken voor het personeel.	X	B										
	2.2	Stimuleren van de griepvaccinatie voor alle medewerkers en van de medische cheque-up voor 50-plussers.	X	B										
	2.3	Ontwikkelen van een nieuw beeldschermwerkersbeleid met ergonomische criteria voor de ICT uitrusting.	X											
	2.4	Ontwikkelen van een VDAB-specifiek EHBO beleid.	X											
	2.5	Voeren van een performant re-integratiebeleid.	X											
Psycho-sociale aspecten van het werk	3.1	Uitvoeren van het psychosociaal welzijnsplan.	X	A										
	3.2	Aligneren van het psychosociaal welzijnsplan met ISO 45003	X											
Ergonomie	4.1	Voorkomen van rugklachten.	X	B										
	4.2	Stimuleren van bewegen op de werkplek.		A										
	4.3	Ontwikkelen van een beleid over cognitieve ergonomie.	X											
Arbeidshygiëne	5.1	Toepassen van normen (Belgische, Europese en internationale) inzake arbeidsomgevingsfactoren daar waar de wetgeving onvoldoende precies is en bij interpretatiemarges een standpunt voorleggen aan het EOC.	X											
Verfraaiing van de arbeidsplaatsen	6.1	Toepassen van normen (Belgische, Europese en internationale) inzake inrichting van arbeidsplaatsen daar waar de wetgeving onvoldoende precies is en bij interpretatiemarges een standpunt voorleggen aan het EOC.	X											
Maatregelen inzake milieu met invloed op vorige punten	7.1	De gebouwen van VDAB zijn asbestvrij.	X											

	7.2	Minimaliseren van het gebruik van gevaarlijke stoffen en producten door VDAB werknemers en op de terreinen en in de gebouwen van VDAB door derden.	X	A								
--	-----	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

3.4 Diversiteitsplan

In 2022 vervolledigt VDAB het nieuwe meerjarenplan Inclusie 2021 - 2025. Door het uitblijven van een goedkeuring door de Vlaamse Regering van het Strategisch Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2021-2025 van de Dienst Diversiteitsbeleid kon dit plan in 2021 niet worden afgewerkt.

Dit Strategisch Meerjarenplan van de Dienst Diversiteitsbeleid (DDB) zet namelijk de leidende principes, de belangrijkste thema's en doelstellingen voor de komende jaren uit en bepaalt zo voor een groot stuk de richting van de toekomstige acties.

VDAB zet de overgang van een diversiteitsbeleid naar een duurzaam inclusief beleid verder.

We worden hierin ondersteund door 2 parallele trajecten:

- de vraag vanuit het management naar een overkoepelende visie over inclusie voor zowel VDAB in de rol van dienstverlener naar de arbeidsmarkt als voor VDAB als werkgever
- het HR-project 'VDAB als inclusieve werkgever'.

In het kader van het HR-project 'VDAB als inclusieve werkgever' worden er in 2022 belangrijke stappen gezet :

1. Samen met de focusgroep Inclusie en het overlegplatform Inclusie wordt de interne VDAB-inclusietoets afgewerkt.
2. Met behulp van deze interne inclusietoets worden alle HR-procedures, -draaiboeken, opleidingen en -afspraken tegen het licht gehouden om na te gaan of deze voldoende inclusief zijn. Mocht blijken dat er aanpassingen noodzakelijk zijn, dan worden deze gemeld en verder opgevolgd.
3. Daarnaast wordt samen met de focusgroep Inclusie en het overlegplatform Inclusie onderzocht hoe de geldende VDAB-richtlijnen inzake religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen en symbolen voor zowel onze interne als externe dienstverlening die dateert uit 2009, kan worden ge-update.
4. Verder blijven we het inclusiebeleid vormgeven door deels acties te ontwikkelen die beantwoorden aan effectieve noden waar we zelf proactief op zoek naar gaan, maar ook afleiden uit resultaten van verschillende, zowel interne als externe bevestigingen.
5. Ook in 2022 blijven we inzetten op een maximale communicatie. Intern zorgen we ervoor dat de informatie mbt diversiteit en inclusie op een correcte manier wordt verzameld en meegegeven.
6. We blijven vanuit VDAB actief meewerken aan de (sociale) netwerken georganiseerd door DDB, Mozaiko, Overuit, Onbeperkt (Vlaanderen).
7. VDAB blijft kennis delen door resultaten uit verschillende onderzoeken te delen met bv. de andere leden van de Commissie Diversiteit.

3.5 Energiebesparing

Het is onze doelstelling een gebouwenbestand te realiseren waarvan de CO2 uitstoot tot nul is gereduceerd. Dit door de energiebehoeften in de gebruiksfase in hoge mate te verminderen en ervoor te zorgen dat aan de resterende behoeften wordt voldaan met koolstofvrije bronnen. Deze doelstelling moeten wij verplicht realiseren tegen 2040.

Er zijn huidige tussendoelen gekozen om er zeker van te zijn dat we de uiteindelijke doelstelling van koolstof neutraal tegen 2040 zullen halen. De tussendoelen noemen we energie prestatie indicatoren (EnPI) en deze geven een duidelijk meetbaar cijfer dat kan worden opgevolgd:

- een reductie van de CO2 emissie van gebouwen met tenminste 60% in 2030 t.o.v. 2005;
- een reductie van het primair energieverbruik met 2,5 % per jaar tot 2030;
- >32 % van het eigen energieverbruik opwekken met hernieuwbare energie tegen 2030;
- tegen 2030 25% extra energie opwekken met alle Vlaamse overheidssites gebouwd na 2020;
- 80% van 160 gesubsidieerde duurzaamheidsprojecten moet tegen 2026 voltooid zijn;
- plaatsen laadpalen (verplicht) in elke Vlaamse overheidsvestiging tegen 2024.

VDAB zal actief de financieringsmogelijkheden bekijken die vanuit het Vlaamse klimaatbeleid zullen worden geboden, om deze zeer ambitieuze transitie te kunnen financieren.

4. Bijlagen

4.1 Beknopt Jaarverslag op basis van KPI's JOP 2021

Het hoeft nauwelijks betoog dat VDAB in 2021, ondanks het feit dat de corona aanwezig bleef, in een heel andere arbeidsmarkt functioneerde dan in 2020. Waar we vanaf maart 2020 te maken kregen met periodes van lockdown, grote tijdelijke werkloosheid en maanden met amper vacatures, verbeterde de situatie maand na maand in 2021. Vooral in de tweede jaarhelft uitte zich dat in een historisch hoog aantal vacatures en een laag aantal werkzoekenden zonder werk. Voor werkzoekenden betekent deze evolutie dat velen sneller werk vinden en ook duurzamer aan het werk blijven, voor werkgevers is tegelijk de arbeidsmarktkrapte helemaal terug: het wordt lastiger om vacatures ingevuld te krijgen.

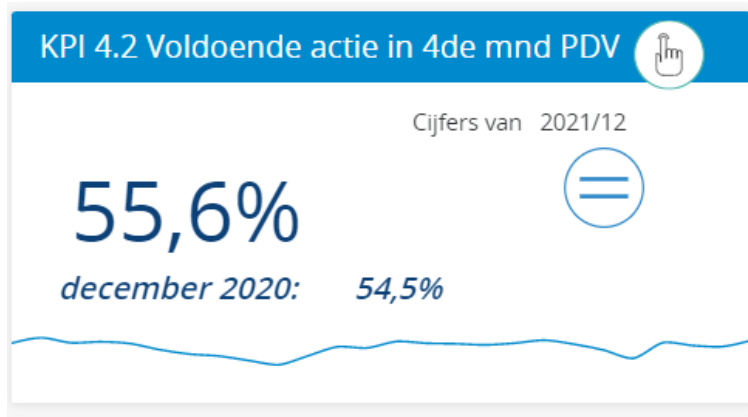
In de afgesproken KPI's over de werking van VDAB is deze arbeidsmarktcontext uiteraard ook terug te vinden:

- in de persoonlijke dienstverlening zijn in 2021 meer werkzoekenden aan het werk gegaan binnen de eerste drie maanden, tot een niveau dat zelfs iets hoger lag dan in 2019. In grafiek KPI 4.1 tonen we de evolutie van maand tot maand van december 2019 tot december 2021. December 2021 scoort ongeveer gelijk met december 2020,⁴ maar hoger dan december 2019 toen de uitstroom 27,1% bedroeg. In de meeste andere maanden (geen cijfers getoond in de grafiek), is het resultaat van 2021 beter dan in 2020 én 2019.



- bovendien is ook het aandeel dat niet aan het werk ging maar bezig was met een intensieve dienstverleningsactie (grafiek KPI 4.2), gestegen na de dip in dienstverlening in het tweede kwartaal van 2020, die te wijten was aan de eerste lockdown, tot een niveau vergelijkbaar met 2019 (licht hoger in het derde kwartaal, maar weer enigszins lager in het vierde).

⁴ = gelijkheidsicoon, want geen significant verschil



- het aantal werkzoekenden bezig met een opleiding in 2021 levert samengevat een beeld op dat hoger uitvalt dan in 2020, al is het nog lager dan in 2019. De maandcijfers (zie grafiek KPI 1.1) vertonen sinds het tweede kwartaal een grillig patroon, met hogere cijfers in sommige maanden, maar ook lagere in andere. Vooral in de laatste maanden is dit wellicht te wijten aan vertragingen in de registraties. Pas in het jaaroverzicht dat we publiceren in april 2022 zullen we een betrouwbaar beeld kunnen presenteren over het hele jaar 2021. Al bij al lijkt de dip van 2020 in belangrijke mate weggewerkt, met bijvoorbeeld in september 2021 een aandeel van 12% van de werkzoekenden bezig met een opleiding.



- voor online leren noteerden we in het vierde kwartaal 36.259 gestarte opleidingen (15.053 unieke cursisten). Net als het tweede en derde kwartaal van het jaar 2021 ligt het aantal gestarte opleidingen daarmee lager dan in de respectievelijke kwartalen van 2020. Enkel in het eerste kwartaal noteerden we een hoger aantal gestarte online opleidingen dan in 2020 (toen nog "pre-corona").
- bij het werkplekleren evenaren we opnieuw het niveau van 2019, na een turbulent 2020 (grafiek KPI 1.2). Ook hier is het decembercijfer van 2021 nog een onderschatting door late registraties, maar meer definitieve cijfers over het tweede en derde kwartaal wijzen in dezelfde richting, met bijvoorbeeld 4% bezig met werkplekleren in september 2021. Tegenover de dip door corona in het tweede en derde kwartaal van 2020 zien we een duidelijke stijging, een mooi resultaat in een aantrekkelijke arbeidsmarkt waarin werkgevers minder geneigd zijn gebruik te

maken van werkpleklers, maar sneller meteen een regulier arbeidscontract aanbieden (cfr. stijgende uitstroomcijfers naar werk).



- in de eerste jaarihelft van 2021 noteerden we meer bezoeken op de website van VDAB dan een jaar eerder, in het derde kwartaal waren dat er ongeveer evenveel en in oktober en november iets minder. Voor december lijkt de daling groot, maar daarvoor is een technische verklaring die zorgt een breuk in de tijdreeks (nieuwe structuur van de website doet Google Analytics anders tellen).



- in 2021 was er een stijging van het aantal inschrijvingen via RIZIV tot een niveau hoger dan in 2019 (grafiek KPI 5.1). De inschrijvingen via OCWM daalden doorheen het jaar geleidelijk, tot een niveau beneden dat van 2020 en 2019 (jaargemiddelde, in sommige maanden is het verschil heel beperkt, bijvoorbeeld in december) (grafiek KPI 5.2).



- de tweede enquête bij Intensief Tijdelijk Werklozen (februari 2021) bevestigde het cijfer van einde 2020 en gaf aan dat 42% een opleiding volgde, aan vrijwilligerswerk deed of tijdelijk een andere job uitvoerde.
- wat het organisatorisch functioneren betreft, landden we in 2021 op een ziekteverzuimpercentage van 9,5% (jaartotaal). Hiermee behalen we het vooropgestelde objectief van 9,6% rond ziekteverzuim in 2021. Het jaarverzuim ligt lager dan 2020, maar we signaleren in de tweede jaarhelft elke maand een hoger niveau dan in 2020.

4.2 Personeelsplan 2022

VDB werkt met een Personeelsplan met horizon 2024 (aantal te behalen koppen 4719). Dit plan werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 31 maart 2021. Onderstaande tabel geeft de tussenstap voor 2022 weer, exclusief AHAD.

	Totaal aantal medew eind 2022
Gedelegeerd bestuurder	1
Algemeen directeur	2
Afdelingshoofd	13
Preventieadviseur-coördinator	1
Directeur	50
ICT-manager	1
Adjunct directeur /Ingenieur/informaticus	607
Totaal niveau A	675
Leidinggevend/senior hoofdeskundige	5
Hoofdeskundige/hoofdprogrammeur	115
Deskundige/programmeur	2278
Totaal niveau B	2398
Leidinggevend/senior hoofdmedewerker	7
Hoofdmedewerker/hoofdtechnicus	81
Medewerker/Technicus	393
Totaal niveau C	481
Hoofdassistent	36
Assistent/speciaal ass/techn ass	101
Totaal niveau D	137
Kantine, restaurant & schoonmaakpersoneel	220
	3911
Technisch pedagogisch directeur -coördinator	2
Auditor	7

Technisch pedagogisch directeur	10
Technisch pedagogisch adjunct directeur	140
instructeur	807
	966
Handlanger/snijder/magazijnier/gereedschapsmaker	9
	9
	975
Totaal	4886