



Vlaanderen
is werk

Ondernemingsplan DWSE

Evaluatie 2021 en planning 2022

DEPARTEMENT
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE

vlaanderen.be/departement-wse

INHOUD

1	Managementsamenvatting	8
1.1	Evaluatie werkjaar 2021	8
1.1.1	Uitvoering strategische projecten	8
1.1.2	Uitvoering kernprocessen	9
1.2	Plannng werkjaar 2022	10
1.3	Regeringsafspraken en generieke bepalingen	11
2	Inleiding	13
2.1	Beleidsdoelstellingen	14
2.1.1	Strategische doelstellingen	14
2.1.2	Operationele doelstellingen en strategische beleidsprojecten	14
2.2	Organisatie-doelstellingen	15
2.2.1	Strategische doelstellingen	15
2.2.2	Strategische organisatieprojecten	16
2.3	Organigram Departement WSE	16
3	Beleidsveld Werk	18
3.1	ISE Activering	18
3.1.1	Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden (OD 1)	18
3.1.2	Arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven (OD 2)	23
3.1.3	Talent van buiten Vlaanderen aantrekken (OD 5)	28
3.2	ISE LOOPBANEN	31
3.2.1	Werkbaar werk – Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden (OD 6)	31
3.2.2	Loopbaantransities faciliteren en omkaderen (OD 7)	38
3.3	ISE Duurzame arbeidsmarkt	41
3.3.1	Transities en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen (OD 8)	41
3.3.2	Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden (OD 9)	48
3.4	ISE Thema-overschrijdend	51
3.4.1	Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten (OD 10)	51
3.4.2	Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen (OD 11)	54
3.4.3	De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen (OD 12)	60
4	Beleidsveld Competenties	66
4.1	ISE Competenties	66
4.1.1	Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen en de stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening (OD 14)	66
4.1.2	Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen (OD 15)	70
5	Beleidsveld Sociale Economie	75
5.1	ISE Activering	75
5.1.1	Individueel maatwerk invoeren (OD 16)	75
5.1.2	Collectief maatwerk versterken (OD 17)	78
5.2	ISE Duurzame Arbeidsmarkt	82
5.2.1	Sociaal ondernemerschap ondersteunen (OD 18)	82
6	Organisatie (interne werking)	86
6.1	Strategische Organisatieprojecten	86
6.1.1	Werkbaar Werk	86

////////////////////////////////////

VIONA: Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering
VKBO: Vlaamse Kruispuntbank voor Ondernemingen
VKMO-P: Vlaamse Kleine of middelgrote ondernemingen portefeuille
VL: Vlaams
VLAIO: Agentschap Innoveren & Ondernemen
VLOR: Vlaamse Onderwijsraad
VN: Verenigde naties
Voka: Vlaams netwerk van ondernemingen
VOP: Vlaamse Ondersteuningspremie
VP: Vlaams Parlement
VPS: Vlaams Personeel Statuut
VR: Vlaamse Regering
VSI: Vlaamse Sociale Inspectie
VTE: Voltijdsequivalent
VVSG: Vereniging Vlaamse Steden en Gemeenten
VWO: Volwassen Onderwijs
VZ: Vlaams Zorgkrediet
WSE: Werk en Sociale Economie
WVG: Welzijn Volksgezondheid en Gezin
WW: Werkbaar Werk

////////////////////////////////////

- Aanvullend noteren we een verhoging en verruiming van de stagebonus en de inzet van het Partnerschap Levenslang Leren om samenwerking met het beleidsdomein onderwijs te bevorderen

Binnen het beleidsveld **Sociale Economie** noteren we onder meer volgende realisaties:

- Verdere stappen in de vereenvoudiging van het maatwerk en een herverdeling van het onbenutte contingent LDE
- De bijdrage aan het sectoraal akkoord voor de maatwerkbedrijven (VIA 6) en het daaraan gekoppelde groeipad en de uitwerking van één structureel kader voor arbeidszorg binnen WSE
- Diverse initiatieven om de samenleving verder te verduurzamen en digitaal te transformeren, onder andere in het kader van RRF en AHAD (o.a. de opstart van het project “Digibanken”)

Naast de beleidsprojecten is er ook gewerkt rond **7 strategische organisatieprojecten** die lopen in functie van de realisatie van de 5 strategische organisatiedoelstellingen.

Drie projecten kaderden binnen het algemeen **personeels- en organisatiebeleid**. Voor deze projecten noteren we onder meer deze realisaties

- De uitvoering van de vooropgestelde acties in het kader van werkbaar werk
- Verdere initiatieven m.b.t. leiderschapsontwikkeling
- De uitwerking van het “Hybride werken kader” en de nodige ondersteuning daaromtrent

Vier projecten droegen bij aan de verdere ontwikkeling van **een data-gedreven klantgerichte mature organisatie**, onder meer via:

- De migratie van de WSE-data naar de nieuwe data-architectuur ‘Snowflake’ en de rapporteringstool ‘Tableau’ als nieuwe standaard voor rapportering op deze data.
- Verdere stappen inzake optimalisering en automatisering van de boordtabellen betreffende de kernprocessen en de identificatie van risico’s en beheersmaatregelen op niveau van de strategische organisatiedoelstellingen.
- Diverse initiatieven in functie van de (ICT-)bedrijfscontinuïteit.

De **Vlaamse Sociale Inspectie (VSI)** organiseerde haar werking rond de jaarlijkse en overkoepelende legislatuurboordtabel en is er grotendeels in geslaagd de vooropgestelde doelstellingen te verwezenlijken.

1.1.2 Uitvoering kernprocessen

48 maatregelen geven mee uitvoering aan het uitgetekende beleid op het vlak van werk, competenties en sociale economie, waarvan **42 maatregelen** in operationeel beheer zijn van het departement WSE. Aan de hand van enkele kerncijfers m.b.t. de volumes (bereik), behandeltermijnen, budgetten en inspecties geven we inzicht in de uitvoering van deze maatregelen (kernprocessen) in 2021.

Over alle maatregelen heen heeft het departement WSE circa **186.000 dossiers** ontvangen in 2021, **een stijging met 10.500 dossiers** in vergelijking met het jaar voordien (+6%). Deze toename is het resultaat van enerzijds een afnemend aantal aanvragen bij uitdovende maatregelen zoals DAC, betaald educatief verlof, een afnemend aantal aanvragen bij aanmoedigingspremies, en anderzijds een toenemend aantal aanvragen, vooral bij arbeidskaarten en de (nieuwe en hervormde) maatregelen, zoals opleidingsverlof, de opleidingsdatabank, de opleidingscheques en de start- en stagebonus. In totaal zijn circa **180.000 (nieuwe en lopende) dossiers behandeld** en **420.000 betalingen** ingezet, oftewel respectievelijk +6% en -0,6% ten opzichte van 2020.

////////////////////////////////////

Om een kwaliteitsvolle en efficiënte dienstverlening te verzekeren zijn voor 32 van de maatregelen in eigen beheer **streefnormen over de behandelingstermijn van dossiers** vooropgesteld of zijn **wettelijke bepalingen** van toepassing. Het merendeel van deze normen wordt succesvol behaald of benaderd. Slechts een handvol normen worden niet gehaald of benaderd (i.e. ontvankelijkheidstermijn van dossiers maatwerk, behandeltermijn arbeidskaarten, de financiële beoordelingstermijn van ESF/AMIF-projecten en de betalingstermijn voor Arbeidszorg experimenteel/activerend en Vormingsfonds SW, BW en LDE).

Bij 16 van de 67 streefnormen wordt een verbetering in de realisatie van de streefnormen gerealiseerd ten opzicht van 2020. Bij nog eens 32 streefnormen is de realisatie ten opzichte van vorig jaar gelijk gebleven. Bij 14 streefnormen wordt een achteruitgang in de realisatie van de streefnormen vastgesteld. Bij de behandeling van de arbeidskaarten was een duidelijke achteruitgang van de doorlooptijd te zien door een forse toename van het aantal aanvragen en de implementatie van het nieuwe loket. Bij ESF/AMIF is een achteruitgang te zien bij de eerste beoordeling vanwege personeelstekort. Bij arbeidszorg experimenteel/activerend werd de norm niet behaald omwille van de vele uitdagingen die de omschakeling naar de nieuwe AMA-maatregel met zich meebracht.

1.2 PLANNING WERKJAAR 2022

In 2022 gaan we voor de realisatie van de **beleidsdoelstellingen** verder op het uitgetekende pad. Binnen het beleidsveld **Werk** leggen we volgende klemtonen:

- Uitbetaling van de jobbonus en jobbonus+, de structurele verankering van de uitbreiding van de transitiepremie en het in werking treden van de aangepaste doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers
- Diverse acties voor het bereiken en activeren van (kwetsbare) werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en niet-beroepsactieven
- Het nieuw beleid beroepskaarten dat in werking treedt en een flankerend warm onthaal voor buitenlandse arbeidskrachten
- Diverse acties ter bevordering van werkbaar werk en een betere combinatie werk-privé (onder andere in het kader van het (geactualiseerde) actieplan werkbaar werk en het actieplan telewerk)
- Uitvoering van het actieplan met betrekking tot het proactief omgaan met (collectief) ontslag en herstructurering en lancering van de ESF-oproep SWITCH 2.0
- Diverse acties die sectoren, clusters, ondernemingen en werknemers ondersteunen inzake de groene en digitale transitie en meer inclusieve ondernemingen moeten bewerkstelligen
- De verdere ondersteuning en tussentijdse evaluatie van de addenda non-discriminatie en inclusie
- Data en wetenschappelijke inzichten die ondersteunend zijn voor een structureel beleid ter verhoging van de werkzaamheidsgraad en het aanpakken van de structurele mismatch, met focus op opleiding, activering, migratie en werkbaarheid
- Het ESF-programma dat wordt waargemaakt via een aantal strategieën rond intersectorale partnerschapswerking, de lerende organisatie, inclusief ondernemen, lokale partnerschappen voor kwetsbare groepen, leerecosystemen en sociale innovatie
- De voorbereiding van het EU-voorzitterschap en het realiseren van de AHAD/RRF engagementen inzake digitalisering van onze dienstverlening en de Vlaanderen brede uitrol van het project van de lokale Digibanken

Binnen het beleidsveld **Competenties** worden onder meer volgende mijlpalen vooropgesteld:

////////////////////////////////////

- Een visienota over de toekomstige uitwerking van de leer- en loopbaanrekening, de verdere uitvoering van het actieplan e-leren, de opstart van de overheidsopdracht Leergoesting en de lancering van de competentiechecks
- De inkanteling van leren en werken en de verbreding van de aanloopfase in het secundair onderwijs, duaal leren in het volwassenenonderwijs, de hervorming van de incentives voor kwalificerend werkplekleren, een selectieve verruiming van de stagebonus, versterking van de beroepskwalificerende trajecten, de uitrol van het actieplan Levenslang Leren

Binnen het beleidsveld **Sociale Economie** stellen we onder andere volgende doorbraken voorop:

- Het ontwerpbesluit Maatwerk bij individuele inschakeling (en bijhorende MB's)
- Toewijzing van het groeipad van 1000 bijkomende tewerkstellingsplaatsen (klimaatjobs) in het kader van de sociale circulaire economie naar aanleiding van het Vlaams Energie- en Klimaatplan.
- Beleidsadvies n.a.v. de evaluatie van het ondersteuningsdecreet sociale economie en maatschappelijk verantwoord ondernemen, een gecontinueerd aanbod rond projectfinanciering voor innovatie en startende sociale ondernemers en een evaluatie van het Sociaal Investeringsfonds.
- De opstart van een meervoudig proefproject in het kader van een sterkere samenwerking tussen de SE en de ouderenzorgsector (zorg- en welzijn) aan de hand van een nieuw dienstorder en de aanbesteding van een dienstenopdracht.

Voor het realiseren van onze strategische **organisatiedoelstellingen** werken we in 2022 grotendeels verder rond de in 2020 opgestarte projecten, en leggen daarbij volgende klemtonen:

- Evaluatie en verankering van de acties Werkbaar Werk en de opmaak van een globaal preventieplan
- Verdere ontwikkeling van leiderschapsmaturiteit en integratie van de leiderschapstypologie in functiebeschrijvingen
- Intervisies en charters m.b.t. het hybride werken
- Diverse acties die een klantgerichte cultuur activeren en de klantenrelaties verder optimaliseren
- Concretisering van de WSE-datastrategie en diverse interne en externe rapporteringen
- Verdere automatisering en optimalisering van de beleids- en organisatiemonitoring
- Herziening van het bedrijfscontinuïteitsbeheer en bewustmaking en opleiding in het kader van informatieveiligheid
- In 2022 start de **Vlaamse Sociale Inspectie** met de ondersteuning van haar werkzaamheden door de handhavingstool Argus. VSI formaliseert de diverse samenwerkingsverbanden en geeft bijzondere aandacht aan de mogelijke opvolging van de addenda non-discriminatie en inclusie in de sectorconvenants, de inspecties RRF

1.3 REGERINGSAFSPRAKEN EN GENERIEKE BEPALINGEN

De **aanbevelingen van Audit Vlaanderen** worden nauwgezet opgevolgd. In 2021 heeft het departement Werk en Sociale Economie een belangrijke stap gezet op het niveau van het strategisch **risicobeheer**. In 2022 wordt de inbedding van risicobeheer in de verschillende geledingen van de organisatie verder geoptimaliseerd. Hier komen naast rollen en verantwoordelijkheden wat betreft risicobeheer ook het overzicht op de risicocascade en de toegankelijkheid van de ingewonnen inzichten van de risicoanalyses naar voor.

////////////////////////////////////

2 INLEIDING

In het voorliggend ondernemingsplan 2022 van het departement Werk en Sociale Economie wordt toegelicht hoe het departement in 2022 verder bijdraagt aan het realiseren van de geformuleerde meerjarige doelstellingen en hoe ze dit in 2021 heeft gedaan.

Figuur 1 toont hoe de strategische beleids- en organisatiedoelstellingen het vertrekpunt en het kader vormen voor de werkzaamheden van het departement Werk en Sociale Economie.

- De **3 strategische beleidsdoelstellingen** vloeien voort uit het regeerakkoord 2019-2024.
- De **15 operationele doelstellingen** vloeien voort uit het regeerakkoord 2019-2024 en de beleidsnota. Deze operationele doelstellingen zijn georganiseerd volgens **beleidsveld** en **inhoudelijk structurelement** (BBT structuur).
- De vijf **strategische organisatiedoelstellingen** kregen in 2017 concreet vorm als uitkomst van een strategische oefening. Deze oefening leidde tot een gedragen visie (“strategische intentie”) en missie, vervat in de slagzin “Alle talenten aan de slag”. Hieraan werden vervolgens vijf strategische organisatiedoelstellingen gekoppeld.

Figuur 1: Kader voor het ondernemingsplan



Om de beleidsdoelstellingen te realiseren heeft het departement **15 strategische projecten** uitgewerkt. Deze projecten omvatten beleids- en regelgevingsinitiatieven in verschillende beleidsdossiers. De reguliere werking die ook een bijdrage levert aan de realisatie van de beleidsdoelstellingen, zit vervat in de zogenaamde **kernprocessen**. Dit zijn alle operationele maatregelen (bestaande beleidsprocessen) in het beheer van het departement, die uitvoering geven aan het uitgetekende beleid.

////////////////////////////////////

Eenzelfde logica komt terug in het realiseren van de organisatiedoelstellingen. Ook hier werden **strategische projecten** uitgewerkt. De **ondersteunende processen en beheersmaatregelen** zorgen voor de ondersteuning en omkadering van de uitvoering van de reguliere werking.

2.1 BELEIDSDOELSTELLINGEN

2.1.1 Strategische doelstellingen

Drie strategische beleidsdoelstellingen (SBD's) zetten de lijn uit voor het WSE-beleid. De strategische doelstellingen zijn:

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

2.1.2 Operationele doelstellingen en strategische beleidsprojecten

Om deze strategische doelstellingen te realiseren werden binnen de structuur van de BBT operationele doelstellingen geformuleerd. Per operationele doelstelling organiseert het DWSE zijn inspanningen voor beleids- en regelgevingsinitiatieven op een projectmatige manier. Zo werden er 15 meerjarige strategische beleidsprojecten geformuleerd.

Tabel 1: Overzicht strategische beleidsprojecten

 Overzicht van de 15 strategische beleidsprojecten	
Beleidsproject 1	Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden
Beleidsproject 2	Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven
Beleidsproject 3	Talent van buiten Vlaanderen aantrekken
Beleidsproject 4	Werkbaar werk – een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden
Beleidsproject 5	Loopbaantransities faciliteren en omkaderen
Beleidsproject 6	Transities en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen
Beleidsproject 7	Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden
Beleidsproject 8	Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten
Beleidsproject 9	Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen
Beleidsproject 10	De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen
Beleidsproject 11	Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen en de stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening
Beleidsproject 12	Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen
Beleidsproject 13	Individueel maatwerk invoeren
Beleidsproject 14	Collectief maatwerk versterken

////////////////////////////////////

De bijdrage van elk strategisch beleidsproject aan de verschillende operationele doelstellingen uit de BBT wordt per **beleidsveld en inhoudelijk structurelement (ISE)** toegelicht in de hoofdstukken die hierna volgen.

Per project (operationele doelstelling) worden naast een omschrijving en een paragraaf omtrent stakeholdersbetrokkenheid volgende zaken besproken:

- **Evaluatie mijlpalen 2021:** Alle vooropgestelde mijlpalen worden vermeld en geëvalueerd aan de hand van een status (gerealiseerd, op schema, in voorbereiding, nog niet gestart, vertraging, on hold, stopgezet, geheroriënteerd). Indien van toepassing wordt deze tabel aangevuld met een tabel die **extra mijlpalen** weergeeft. Het betreft taken die er in de loop van het werkjaar zijn bijgekomen. Deze overzichten worden geflankeerd door een **algemene evaluatieve beschouwing**.
- **Mijlpalen 2022:** Dit zijn de concrete resultaten die we als departement dit jaar willen behalen in functie van het realiseren van de doelstelling.
- **Uitvoering van de kernprocessen:** Het betreft een overzicht van de maatregelen die ingezet worden om uitvoering te geven aan de betreffende beleidsdoelstelling. Daarbij verwijzen we ook telkens naar de bijlage “Uitvoering van de kernprocessen: boordtabel”, waarin we aan de hand van enkele kernindicatoren inzicht geven in het beheer van deze maatregelen. Per maatregel geven we cijfers m.b.t.:
 - o het aantal afgehandelde dossiers,
 - o het al dan niet behalen van de vooropgestelde doorlooptijden voor het behandelen van dossiers,
 - o het aantal inspecties,
 - o de budgetten.

2.2 ORGANISATIEDOELSTELLINGEN

2.2.1 Strategische doelstellingen

In 2017 werden een strategische intentie en vijf strategische organisatiedoelstellingen (SOD) geformuleerd rond volgende thema’s: organisatieklimaat, digitalisering en data, leiderschap, belanghebbendenmanagement en communicatie en organisatiebeheersing. Deze doelstellingen hebben (net als de strategische beleidsdoelstellingen) een horizon van 5 jaar. Het betreft:

- SOD 1: In 2023 heeft het DWSE een organisatieklimaat met aandacht voor motivatie en welzijn, waar medewerkers hun talenten kunnen ontwikkelen en kwaliteitsvolle interne communicatie het verbinden van talenten ondersteunt.
- SOD 2: In 2023 beschikt het DWSE over een gedigitaliseerde en data gedreven omgeving die de efficiëntie en toegevoegde waarde van de dienstverlening verhoogt.
- SOD 3: De managementstijl (leiderschap) garandeert ruimte voor initiatief, ondernemer- en eigenaarschap, en is zorgzaam dat people management, organisatiebeheer en kwalitatief hoogstaande dienstverlening elkaar versterken.
- SOD 4: In 2023 worden relevante (nieuwe en vernieuwende) actoren systematisch betrokken (strategisch relatiebeheer). Het extern communicatiebeleid ondersteunt de dialoog met de verschillende klantengroepen.

////////////////////////////////////

- SOD 5: Een ondersteunend instrumentarium stimuleert en garandeert organisatie-maturiteit.

2.2.2 Strategische organisatieprojecten

Gedurende deze legislatuur wordt verder ingezet op het realiseren van de organisatiedoelstellingen via een aantal (meerjarige) strategische organisatieprojecten. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de projecten die in 2021 en 2022 centraal staan.

Tabel 2: Overzicht strategische organisatieprojecten

Strategische organisatieprojecten	SOD	2021	2022
Werkbaar Werk	1	X	X
Leiderschap	1 & 3	X	X
PTOW en werkplekken	1	X	X
Klant centraal	4 & 2	X	X
Datamanagement en -beheer	2	X	X
Strategische Beleids- en organisatiemonitoring	2 & 5	X	X
Hefbomen voor organisatiematuriteit	5	X	X
Legislatuurboordtabel VSI	2	X	X

De bijdrage van elk strategisch organisatieproject aan de verschillende strategische doelstellingen wordt toegelicht in hoofdstuk 6. Per project worden naast een omschrijving volgende zaken besproken:

- **Evaluatie mijlpalen 2021:** Alle vooropgestelde mijlpalen worden vermeld en geëvalueerd aan de hand van een status (gerealiseerd, op schema, in voorbereiding, nog niet gestart, vertraging, on hold, stopgezet, geheroriënteerd). Indien van toepassing wordt deze tabel aangevuld met een tabel die **extra mijlpalen** weergeeft. Het betreft taken die er in de loop van het werkjaar zijn bijgekomen. Deze overzichten worden geflankeerd door een **algemene evaluatieve beschouwing**.
- **Mijlpalen 2022:** Dit zijn de concrete resultaten die we als departement dit jaar willen behalen in functie van het realiseren van de doelstelling.

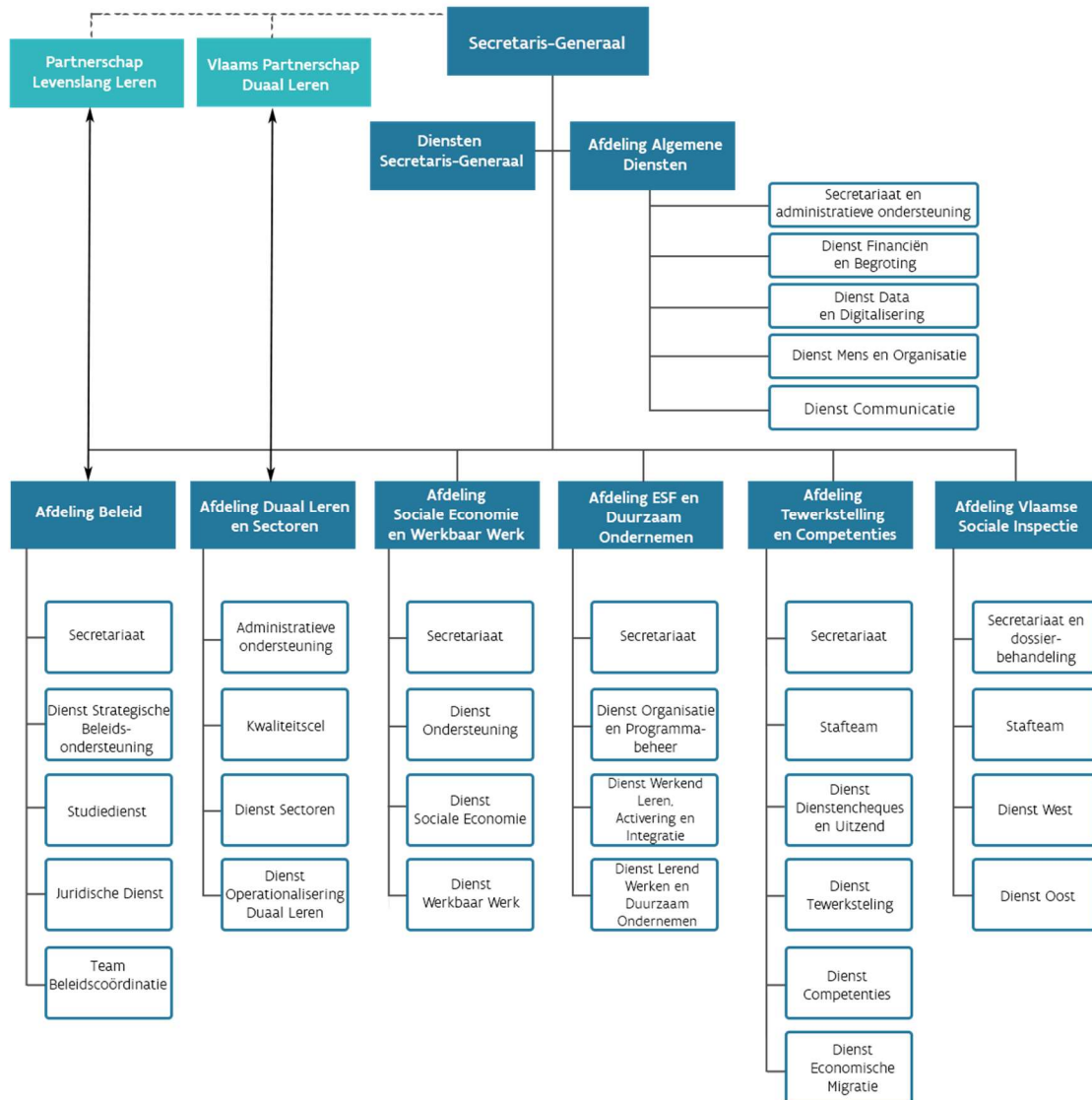
In de laatste hoofdstukken geven we de voortgang weer inzake een aantal **horizontale strategische doelstellingen vanuit de Vlaamse overheid** en geven we inzicht in de algemene **inzet van middelen en personeel**.

2.3 ORGANIGRAM DEPARTEMENT WSE

Voor we overgaan tot de inhoudelijke bespreking geven we hier eerst nog het organigram van het departement WSE mee. De integratie van SYNTRA Vlaanderen werd op 1/1/2021 succesvol afgerond met de overdracht van alle personeelsleden en alle activiteiten naar de verschillende

////////////////////////////////////

ontvangende entiteiten. Er werd vanaf 1/1/2021 een afdeling Duaal Leren en Sectoren opgericht binnen het departement WSE waardoor de zichtbaarheid van de vroegere activiteiten van SYNTRA Vlaanderen ook in het departement WSE gewaarborgd wordt. Hierbij krijgt de ondersteuning van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren een prominente plaats net zoals het nieuw opgerichte Vlaams Partnerschap Levenslang Leren en het daaraan verbonden expertisecentrum in de schoot van de studiedienst van de afdeling Beleid.



////////////////////////////////////

3 BELEIDSVELD WERK

3.1 ISE ACTIVERING

3.1.1 Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden (OD 1)

Omschrijving

Deze legislatuur zetten we verder in op de activering van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt door (1) de hervorming van de doelgroepverminderingen voor jongeren en oudere werknemers, (2) de aanpassing van de regelgeving voor de sectorale korting van de zeevarenden, (3) de invoering van een individuele korting of premie op maat en de opheffing van AWI, (4) de vervroegde uitdoof van het gesco-stelsel en de DAC-projecten, (5) de invoering van de jobbonus, (6) het opzetten van specifieke beleidsinitiatieven vanuit werk als hefboom in de strijd tegen armoede, en (7) het stimuleren van ondernemerschap bij werkzoekenden.

Stakeholdersbetrokkenheid

We maken maximaal gebruik van de bestaande kanalen om de dialoog met de stakeholders te voeren. De bespreking van de beleidsinitiatieven op het VESOC wordt voorbereid via bilaterale contacten met de interprofessionele sociale partners en gezamenlijk overleg op het kabinet waar nodig. Daarnaast is er overleg met de federale operatoren en de betrokken Vlaamse overheidsdiensten om de implementatie van het nieuwe beleid te faciliteren.

Specifiek voor de opmaak van het Vlaams Actieplan Armoedebestrijding (VAPA) coördineert DWVG de werkzaamheden via het HPAO (Horizontaal Permanent Armoede Overleg). Ook de opvolging van het VAPA en de uitwisseling van andere relevante informatie gebeurt via dit kanaal. In het HPAO zetelen de aandachtsambtenaren armoede van de Vlaamse overheid, het Netwerk tegen Armoede, ervaringsdeskundigen, het federaal Steunpunt (Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting), SERV, ... Op vraag van het kabinet organiseren we ook twee keer per jaar een Verticaal Permanent Armoede Overleg (VPAO). Daarnaast is er ook met dezelfde frequentie een ruimer overleg met de stakeholders rond armoedebestrijding. Ad hoc kunnen bijkomende overlegmomenten georganiseerd worden, bijvoorbeeld in het kader van de armoedetoets of ESF-oproepen. De ESF-oproepen worden gevalideerd op het comité van toezicht van het ESF.

Voor het stimuleren van ondernemerschap bij werkzoekenden wordt een specifieke administratieve werkgroep ingericht waarin zowel DWSE, VDAB als VLAIO vertegenwoordigd zijn. Daarnaast zijn er bilaterale contacten met Unizo, Voka en de starterslabo's.

3.1.1.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Deze doelstelling was afhankelijk van politiek overleg. Aangezien dit overleg diverse bijkomende opdrachten met zich meebracht, werd deze doelstelling ruimer gerealiseerd dan vooropgesteld.

Mijlpalen 2021	Status
Een gericht doelgroepenbeleid	
Individuele doelgroepvermindering op basis van afstand tot de arbeidsmarkt	
– Conceptnota individuele doelgroepvermindering, ter bespreking met sociale partners	<u>Gerealiseerd</u>
– Decreet individuele doelgroepvermindering (ag. pr. goedk.) <i>* Timing aangepast naar '22</i>	<u>on hold*</u>
– Uitvoeringsbesluit individuele doelgroepvermindering fase 1 (ag. pr. goedk.) <i>* Timing aangepast naar '22</i>	<u>on hold*</u>
De jobbonus	
– Decreet jobbonus (ag. pr. goedk.) <i>* Timing aangepast naar '22</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– BVR jobbonus (ag. pr. goedk.) <i>* Timing aangepast naar '22</i>	<u>Loopt op schema*</u>
– Operationalisering (aanvraag, verwerking, berekening, uitbetaling, controle), met machtigingen, opzetten stromen <i>* Timing aangepast naar '22</i>	<u>Loopt op schema*</u>
– Uitbetaling jobbonus (2021 loontrekkenden) (Pro memorie: 2022 andere categorieën) <i>* Timing aangepast naar '22</i>	<u>Loopt op schema*</u>
Werk als hefboom in de strijd tegen armoede	
Vlaams Actieplan armoedebestrijding	
– Verdere uitrol projecten Vlaams Actieplan armoedebestrijding (looptijd 2020-25) <i>* Loopt door in '22</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– Overleg i.k.v. armoedebestrijding met de stakeholders op niveau van het beleidsdomein <i>* Loopt door in '22</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
Ondernemerschap stimuleren bij werkzoekenden	
Evaluatie ondernemerschap werkzoekenden	
– Evaluatie afgerond <i>* Timing verschoven naar 2022/Q1</i>	<u>Loopt op schema*</u>
– (o.v. beslissing n.a.v. de evaluatie – Start regelgevingstraject) <i>* Timing verschoven naar 2022</i>	<u>Nog niet gestart*</u>
– [AHAD actie] Verbreding van de doelgroepen voor ondernemers die transitiepremie kunnen aanvragen	<u>Gerealiseerd</u>
– (Opnieuw) invoeren van de tijdelijke corona-maatregel voor de specifieke sectoren die momenteel niet kunnen opstarten = Ministerieel besluit 'erkenning van de coronaviruspandemie COVID-19 als een crisis met ernstige sociale en economische impact met betrekking tot de premie om de transitie van werkzoekenden naar ondernemerschap te stimuleren'	<u>Gerealiseerd</u>

////////////////////////////////////

Bijkomende mijlpalen 2021	Status
Een gericht doelgroepenbeleid	
– Aanpassing van de regelgeving doelgroepvermindering 58+ (ag. pr. goedk.)	Gerealiseerd
VOP	
○ Communicatie-acties <i>* Loopt door in 2022</i>	Gerealiseerd*
○ MB – coronamaatregelen	Gerealiseerd
De jobbonus	
Jobbonus+ voor zelfstandigen	
– Analyse transitiepremie als alternatief voor de jobbonus voor zelfstandigen	Gerealiseerd
– Verdere analyses i.v.m. uitwerking van een jobbonus+ voor zelfstandigen	Gerealiseerd
– Decreet jobbonus+ voor zelfstandigen (ag. pr. goedk.) <i>* Voorziene timing: 2022/Q3</i>	Loopt op schema*
Zie ook uitbreiding transitiepremie (hierna)	
Werk als hefboom in de strijd tegen armoede	
Vlaams Actieplan armoedebestrijding	
– Armoedetoets in kader van individueel maatwerk <i>* Loopt door in 2022</i>	Gerealiseerd*
– Lancering onderzoek naar impact van tewerkstelling binnen de werkvormen van sociale economie op armoede en uitsluiting <i>* Loopt door in 2022</i>	Gerealiseerd*
Ondernemerschap stimuleren bij werkzoekenden	
Transitiepremie	
– Ministerieel besluit tot wijziging van de bijlage bij het ministerieel besluit van 15 maart 2018 tot uitvoering van artikel 12 van het besluit van de Vlaamse Regering van 23 februari 2018 tot uitvoering van het decreet van 22 december 2017 houdende een premie om de transitie van werkzoekenden naar ondernemerschap te stimuleren	Gerealiseerd
– Ministerieel besluit tot wijziging van de bijlage bij het ministerieel besluit van 15 maart 2018 tot uitvoering van artikel 12 van het besluit van de Vlaamse Regering van 23 februari 2018 tot uitvoering van het decreet van 22 december 2017 houdende een premie om de transitie van werkzoekenden naar ondernemerschap te stimuleren	Gerealiseerd
– Ministerieel besluit tot benoeming van de leden en de secretaris van de Commissie Transitiepremie (26/11/2021)	Gerealiseerd
– Nieuwe regelgeving transitiepremie:	
○ BVR structurele uitbreiding (ag. pr. goedk.) <i>* Voorziene timing: 2022/Q1</i>	Gerealiseerd*
○ BVR uitbreiding naar niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (ag. pr. goedk.) <i>* Loopt door in '22</i>	In voorbereiding*

////////////////////////////////////



In 2021 stond het uitwerken van het regelgevend kader gepland voor zowel de **jobbonus** als de doelgroepvermindering op maat. Beide trajecten liepen evenwel politieke vertraging op. Het Departement toonde zijn wendbaarheid in de diverse bijkomende opdrachten die uit het politieke overleg rond **jobbonus** voortvloeiden. In het najaar werd beslist om enerzijds een maatregel uit te werken voor werknemers, gericht op lage lonen/inkomens (de **jobbonus**), en anderzijds een maatregel gericht op startende zelfstandigen (de **jobbonus +**). Voor die eerste was eerder in 2021 al voorbereidend werk gebeurd en werd in november het ontwerpdecreet principiële goedgekeurd.

De werkzaamheden voor de **doelgroepvermindering op maat** werden on hold gezet, in afwachting van politiek overleg. Deze maatregel zou onderdeel kunnen worden van het werkgelegenheidsakkoord dat in het voorjaar van '22 met de sociale partners wordt gesloten.

Naar aanleiding van de Vlaamse Brede Heroverweging werd de regelgeving voor de doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers aangepast. De leeftijd wordt stelselmatig verhoogd vanaf 1 januari 2022. Op 14 januari 2022 gaf de Vlaamse Regering haar definitieve goedkeuring aan het besluit. De inwerkingtreding zal retroactief gebeuren. Aangezien de sociale partners negatief staan tegenover de aanpassingen, zal met hen verder overleg gepland worden.

In kader van AHAD pasten we de regelgeving van de transitiepremie aan: we maakten daarmee een tijdelijke uitbreiding mogelijk van de doelgroep van de transitiepremie en we startten met de werkzaamheden om deze uitbreiding structureel te verankeren.

3.1.1.2 Geplande projectmijlpalen 2022

In 2022 geven we uitvoering aan de politieke beslissingen over de **jobbonus**. We werken het regelgevend kader uit voor de **jobbonus** als een Vlaamse premie voor werknemers met een laag loon of inkomen. De doelstelling is om eind 2022 de **jobbonus** voor het eerst uit te betalen voor de loontrekkenden. Daarnaast schrijven we in 2022 nieuwe regelgeving voor de **jobbonus +** als een starterspremie gericht op startende zelfstandigen in hoofdberoep, opdat deze in het vierde kwartaal van 2022 uitbetaald kan worden.

In het kader van AHAD werd de regelgeving van de **transitiepremie** aangepast. In 2022 wordt de tijdelijke uitbreiding van de doelgroep van de transitiepremie structureel verankerd. Daarnaast passen we de regelgeving aan zodat niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden eveneens aanspraak kunnen maken op de transitiepremie.

De aanpassing aan de **doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers** treedt vanaf 1 januari 2022 (retroactief) in werking. Vooral op het vlak van communicatie, specifiek naar de sociale partners, zal hierop ingezet worden. De doelgroepvermindering voor personen zonder

////////////////////////////////////

recente, duurzame werkervaring (met de opheffing van de aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden) blijft momenteel een vraagteken.

In 2022 wordt verder uitvoering gegeven aan de acties in het **VAPA**. Vanaf januari 2022 loopt een onderzoek rond armoede en tewerkstelling in de sector van de sociale economie. We bekijken hoe het Netwerk tegen Armoede verder input kan geven voor de armoedetoets bij individueel maatwerk en mogelijk ook werk- en zorgtrajecten. Bij de uitbouw van de lokale partnerschappen zal ook rekening moeten gehouden worden met de werk- en welzijnstrajecten, waaronder de groepsmodule, die nu via een ESF-oproep wordt uitgevoerd.

Mijlpalen 2022	Voorziene timing
Een gericht doelgroepenbeleid	
– Inwerkingtreding aangepaste regelgeving doelgroepvermindering 58+ (1/1/22)	2022/Q1
Individuele doelgroepvermindering op basis van afstand tot de arbeidsmarkt	
– Decreet individuele doelgroepvermindering (ag. pr. goedk.)	(o.v.) nog te bepalen
– Uitvoeringsbesluit individuele doelgroepvermindering (ag. pr. goedk.)	(o.v.) nog te bepalen
– Opstart operationalisering	(o.v.) nog te bepalen
De jobbonus	
Jobbonus voor werknemers	
– Decreet jobbonus (ag. def. goedk.)	2022/Q2
– BVR jobbonus (ag. pr. goedk.)	2022/Q1
– Uitbetaling jobbonus (loontrekkenden)	2022/Q4
– [AHAD digitalisering - IT-project]: Digitalisering aanvraag jobbonus <i>(Zie 3.4.3. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen)</i>	2022/Q4
Jobbonus+ voor startende zelfstandigen	
– Decreet jobbonus+ voor startende zelfstandigen (ag. pr. goedk.)	2022/Q1
– Uitvoeringsbesluit jobbonus+ voor startende zelfstandigen (ag. pr. goedk.)	2022/Q3
– [AHAD digitalisering - IT-project]: Opstart operationalisering <i>(Zie 3.4.3. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen)</i>	2022/Q4
Zie ook uitbreiding transitiepremie (hierna)	
Sectorale korting	
– Aanmelding sectorale korting voor zeevarenden bij de Europese Commissie	heraanmelding tegen 2023
Werk als hefboom in de strijd tegen armoede	
Vlaams Actieplan armoedebestrijding	
– Verdere uitrol projecten Vlaams Actieplan armoedebestrijding (looptijd 2020-25)	doorlopend in 2022
– Overleg i.k.v. armoedebestrijding met de stakeholders op niveau van het beleidsdomein	doorlopend in 2022

////////////////////////////////////

– Onderzoek naar impact van tewerkstelling binnen de werkvormen van sociale economie op armoede en uitsluiting gegund	2022/Q1
Ondernemerschap stimuleren bij werkzoekenden	
Evaluatie en eventuele aanpassingen ondernemerschap werkzoekenden	
– Evaluatie ondernemerschap werkzoekenden afgerond	2022/Q1
– (o.v. beslissing n.a.v. de evaluatie – Start regelgevingstraject)	(nog te bepalen)
Transitiepremie	
– BVR transitiepremie: structurele uitbreiding van doelgroep naar alle uitkeringsgerechtigde werkzoekenden transitiepremie (ag. def. goedk.)	2022/Q1
– BVR transitiepremie: uitbreiding doelgroep naar niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden	2022/Q4
Zie ook Jobbonus+ voor zelfstandigen (hierboven)	

3.1.1.3 Uitvoering kernprocessen

In het kader van het activeringsbeleid zet het departement WSE **9 maatregelen** in:

- Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)
- Transitiepremie
- Jobbonus en jobbonus + (vanaf 2022)
- Aanwervingsincentive
- Regionale toetsing
- Erkenningen uitzendsector
- Jongerenbonus
- Sportmakelaars registratie
- Uitdovende maatregelen: GESCO veralgemeend stelsel, Derde arbeidscircuit

Aan de hand van een aantal kernindicatoren op het vlak van volume (aantal dossiers), behandeltermijnen, inspecties en budgetten geven we in de bijlage “Uitvoering kernprocessen: boordtabel” inzicht in het beheer van deze maatregelen.

3.1.2 **Arbeidspotentieel** benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven (OD 2)

Omschrijving

Deze legislatuur dragen we bij tot de activering van kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven met vier specifieke initiatieven: (1) de evaluatie en uitbreiding van de werk-zorgtrajecten, (2) het in kaart brengen van de drempels binnen de Vlaamse overheid en op het federale niveau, (3) de monitoring van ondervertegenwoordigde groepen i.s.m. de VDAB en het steunpunt Werk, en (4) de versterking van de samenwerking met de lokale besturen en de uitbreiding van de lokale regionaal sociale economie naar het bredere lokale werkgelegenheidsbeleid (focus op sociale economie én werk).

////////////////////////////////////



Stakeholdersbetrokkenheid

Gelet op de diversiteit aan groepen die men binnen dit project wenst te bereiken, is het scala van stakeholders divers en breed. Een gerichte aanpak per onderliggend project dringt zich op en zal verder uitgewerkt worden in lijn met de gekozen strategie. We maken hierbij maximaal gebruik van bestaande fora zoals het Permanent Overleg Werken met een Arbeidsbeperking (POWA) in de schoot van VDAB en bekijken hoe we in overleg kunnen gaan met NOOZO, de Vlaamse advies- en beleidsparticipatieraad van personen met een handicap. We gaan in dialoog met de betrokken federale instellingen en ondersteunen initiatieven op politiek niveau. Voor de dialoog met de lokale besturen maken we gebruik van de beleidsgroep van VVSG, het leernetwerk met de lokale regisseurs sociale economie en werk, aangevuld met bilaterale contacten met de lokale regisseurs. We nemen ook deel aan de Centrale Werkgroep Lokale Besturen binnen VDAB.

3.1.2.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Deze doelstelling werd gerealiseerd zoals vooropgesteld.

Mijlpalen 2021	Status
Niet-beroepsactieven	
– Opvolging van ESF-projecten i.k.v. outreach & activering, tewerkstellingstrajecten, inclusief lerend netwerk * Loopt door in '22 (looptijd tot dec 2023)	<u>Gerealiseerd*</u>
– Opstart van evaluatie van ESF-projecten ikv outreach & activering * Loopt door in '22	<u>Gerealiseerd*</u>
Werk- en zorgtrajecten uitbreiden	
– Evaluatie activeringstrajecten i.k.v. VIONA als input voor wijziging regelgeving	<u>Gerealiseerd</u>
– Start regelgevingstraject decreet werk- en zorgtrajecten	<u>Gerealiseerd</u>
De samenwerking met de lokale besturen versterken – regierol	
– BVR uitbreiding opdracht regierol lokale besturen (ag. pr. goedk.)	<u>Gerealiseerd</u>
– Afstemming en competentieverhoging via leernetwerken regie * Loopt door in '22	<u>Gerealiseerd*</u>

Bijkomende mijlpalen 2021	Status
Algemene krijtlijnen van de aanpak naar niet-beroepsactieven	
– Reactie op resolutie loopbaancheques voor niet-beroepsactieven * Loopt door in '22	<u>Gerealiseerd*</u>

////////////////////////////////////

<ul style="list-style-type: none"> – Opvolging/Reactie update actielijst personen met een arbeidsbeperking van de Commissie Diversiteit <i>* Loopt door in '22</i> 	Gerealiseerd*
Werk- en zorgtrajecten uitbreiden	
<ul style="list-style-type: none"> – Aanpassing BVR 2/2/18 om werkzoekenden tot einde 2022 te kunnen toeleiden naar activeringstrajecten 	Gerealiseerd
<ul style="list-style-type: none"> – Afsprakenkader toeleiding inwoners BHG ikv samenwerkingsakkoord BHG VI <i>* Loopt door in '22</i> 	Gerealiseerd*
De samenwerking met de lokale besturen versterken - regierol	
<ul style="list-style-type: none"> – Aligneren van regierolverbanden binnen regiovorming - voorbereiding <i>* Loopt door in '22</i> 	Gerealiseerd*



Evaluatietekst

In 2021 verhoogde de aandacht voor het bereiken en **activeren van niet-beroepsactieve personen**. Bij heel wat initiatieven was er een vraag om ook aandacht te hebben voor de kwetsbare groepen: de relancestrategie, de resolutie voor loopbaancheques voor niet-beroepsactieve personen, het engagement van het webinar 'Gezondheid en Werk' en het advies van de Commissie diversiteit rond re-integratie van personen na ziekte, het actieplan re-integratie na ziekte, het advies Actielijst Arbeidsbeperking 2030 van de SERV-Commissie Diversiteit, ... Ook de krapte op de arbeidsmarkt zorgt voor een hernieuwde aandacht, zowel voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt als voor niet-beroepsactieve personen. Binnen de engagementen in het federale regeerakkoord en de federale beleidsnota's zien we mogelijkheden om drempels weg te nemen op het vlak van duidelijke informatie over de impact van betaald werk op de uitkering of tegemoetkoming van personen.

De werkzaamheden die voor verschillende groepen van niet-beroepsactieve personen in 2020 opgestart werden, kenden een vervolg in 2021 en zullen de komende jaren hun vruchten afwerpen. Dit is onder andere het geval voor de nieuwe partnerschappen die opgezet worden, de ESF-projecten rond Outreach & Activering en de Tewerkstellingstrajecten. Gezien de verwevenheid met het federale beleid zoeken we opportuniteiten om elkaar te versterken, zoals met de aanpassing van de federale regelgeving rond re-integratie na ziekte en de mogelijkheid van een experiment voor personen met een tegemoetkoming vanwege de FOD Sociale Zekerheid.

Op basis van de resultaten van de onderzoeken van VIONA en het Steunpunt WVG werden voorstellen geformuleerd om het regelgevend kader van de werk- en zorgtrajecten aan te passen. Het ontwerp van decreet werd op 21 januari '22 principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

In 2021 schreven we de regelgeving die een **verbreding van de regierol** van de lokale besturen naar een lokale regierol sociale economie en werk mogelijk maakt. Dit BVR werd principieel goedgekeurd op 4 februari 2022. Door deze uitbreiding en door de lokale regisseurs en hun lokale regieverbanden verder te ondersteunen, faciliteren we de lokale besturen verder bij kennisopbouw, kennisdeling, netwerking en beleidsontwikkeling binnen het lokale regieverband. De lokale regieverbanden zijn ook de (boven)lokale gesprekspartners in de lokale

////////////////////////////////////

samenwerkingsovereenkomsten met VDAB, en de basis voor de uitbouw van lokale partnerschappen met andere lokale arbeidsmarktactoren.

Op die manier maken we meer kans om de potentiële meerwaarde te benutten die lokale besturen kunnen bieden in een breder en meer gedifferentieerd activeringsbeleid.

3.1.2.2 Geplande projectmijlpalen 2022

Voor het bereiken en activeren van **werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en niet-beroepsactieven** zetten we verder in op de opgestarte acties en spelen we in op de mogelijkheden die er federaal worden geboden. Zo geven we in 2022 verder vorm aan het actieplan re-integratie na ziekte, dat door VDAB wordt gecoördineerd. We zijn betrokken bij diverse acties en volgen de werkzaamheden op, ook vanuit de communicatie rond de VOP en individueel maatwerk. Vanuit het departement trekken we de uitwerking van de actie rond werkbaar werk met de intersectoraal adviseur.

We gaan in overleg met de federale overheid (DG HAN) over het experiment van een regelluwe periode voor een groep van personen met een tegemoetkoming vanuit de FOD Sociale Zekerheid. Tegelijkertijd volgen we de werkzaamheden van het instroommodel bij VDAB voor deze doelgroep op, werken we verder mee aan 'Disruptief Inclusief' en volgen het project in Leuven rond 'Ik verdien werk' op.

De ESF-projecten 'Outreach & Activering' en de Tewerkstellingsprojecten lopen verder. De werkzaamheden van het lerend Netwerk 'Activate Together' worden in het voorjaar afgerond en de beleidsaanbevelingen worden verder opgevolgd en uitgewerkt, ook naar de oefening van lokale partnerschappen die via het ESF wordt opgestart.

Het **decreet over werk- en zorgtrajecten** werd principieel goedgekeurd op 21 januari '22 en de uitvoering zal verder in de loop van het jaar volgen met een uitvoeringsbesluit en een tender voor activeringstrajecten. De arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie worden verdergezet, met een opvolging van de intervisie met de bruggenbouwers van GTB voor de evaluatiegesprekken met de arbeidszorgmedewerkers en inzetten op een versterking van de samenwerking op het terrein. We geven ook verder vorm aan de concrete werkafspraken om Brusselse werkzoekenden toe te kunnen leiden naar werk- en zorgtrajecten en volgen de verbeterprocessen voor de onthaaltrajecten Geïntegreerd Breed Onthaal op. In het kader van het federaal KB van 6 mei 2019 is een monitoring voorzien door de drie gewestelijke bemiddelingsdiensten in de schoot van Synerjob. De vraag naar een ander statuut voor personen met een advies Welzijn wordt ook verder met de federale overheid opgenomen.

Na het advies Actielijst Arbeidsbeperking 2030 van de commissie diversiteit van 24 november gaan we begin 2022 in gesprek met het kabinet, de commissie en VDAB om afspraken te maken over de opvolging van de 109 acties.

Mogelijk zullen in het werkgelegenheidsakkoord ook acties worden opgenomen die binnen dit beleidsproject worden uitgewerkt. Vanuit de federale overheid verwachten we een interfederaal actieplan personen met een handicap, voorzien we de opvolging van het federale actieplan

////////////////////////////////////

personen met een handicap en vanuit de VN verwachten we een commentaar op artikel 27 (recht op werk).

In april 2022, wanneer de **verbreding van de regierol sociale economie en werk** definitief is goedgekeurd, lanceren we een nieuwe open oproep. De (samenwerkingsverbanden van) lokale besturen kunnen daarop intekenen voor de tweede helft van hun beleids- en beheerscyclus (2023-2025). We beogen hiermee een grotere gebiedsdekkendheid van deze maatregel vanaf 2023. Waar nodig kunnen deze lokale regieverbanden zich geografisch al afstemmen op de referentieregio's.

Mijlpalen 2022	Voorziene timing
Niet-beroepsactieven	
– <i>Opvolging van ESF-projecten i.k.v. outreach & activering, tewerkstellingstrajecten, inclusief lerend netwerk</i> <i>Zie ook 3.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen</i>	doorlopend in 2022
– <i>Evaluatie van ESF-projecten ikv outreach & activering</i> <i>Zie ook 3.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen</i>	doorlopend in 2022
– <i>Opstart capacity building bij lokale partnerschappen voor kwetsbaren</i> <i>Zie ook 3.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen</i>	doorlopend in 2022
– <i>VIONA-project Kinderopvang en tewerkstelling in Vlaanderen. Het profiel van (niet-)gebruikers van formele kinderopvang en terugverdieneffecten voor het Vlaamse beleid. (2021-2023)</i>	doorlopend in 2022
– <i>VIONA-onderzoek 'Het arbeidspotentieel van niet-beroepsactieven: een vraagzijde benadering'</i>	doorlopend in 2022
Werk- en zorgtrajecten uitbreiden	
– Decreet over de werk- en zorgtrajecten (ag. pr. goedk.)	2022/Q1
– BVR werk- en zorgtrajecten (ag. pr. goedk.)	2022/Q2
De samenwerking met de lokale besturen versterken – regierol	
– BVR uitbreiding opdracht regierol lokale besturen (ag. def. goedk.)	2022/Q2
– Lancering nieuwe open oproep regierol op basis van nieuw BVR naar de lokale besturen, o.m. met oog voor het aligneren van de regierolverbanden binnen regiovorming	2022/Q2

3.1.2.3 Uitvoering kernprocessen

Binnen deze doelstelling heeft het departement WSE geen maatregelen in eigen beheer.

De doelgroep van deze doelstelling wordt echter wel mede gevat onder volgende Sociale Economie maatregelen:

- Arbeidsmatige activiteiten (zie 5.1.2 (OD 17))
- Regierol (zie 5.2.1 (OD 18))

Bijkomende mijlpalen 2021	Status
Aantrekken buitenlands talent	
– Samenwerkingsakkoord Limosa	<u>Gerealiseerd</u>
– aanvulling: uSA (fase 1+2)	<u>Gerealiseerd</u>
– aanvulling: protocol bij uSA (fase 1+2)	<u>Gerealiseerd</u>
– Input voor de Commissie Werk en Sociale economie (luik impact Brexit op tewerkstelling)	<u>Gerealiseerd</u>
– Herziening bluecard-richtlijn – analyse	<u>Gerealiseerd</u>
– Analyse detachering in verschillende sectoren	<u>Gerealiseerd</u>
– Analyse erkend referenten (NL)	<u>Gerealiseerd</u>
Nieuw beleid beroepskaarten	
– Voorstel totaalaanpak beroepssporters	<u>Gerealiseerd</u>
– Nota inkanteling nieuwe beroepsprocedure beroepskaarten	<u>Gerealiseerd</u>
– Opmaak interregionaal voorstel aanpassing federale vrijstellingsgronden	<u>Gerealiseerd</u>
– Opmaak afsprakenkader gewesten omtrent het territoriaal bevoegdheidscriterium	<u>Gerealiseerd*</u>
<i>* Wacht op politieke reactie van Brussel</i>	



Evaluatietekst

Inhoudelijk vormt de uitwerking van het **nieuw beleid beroepskaarten** het belangrijkste project van 2021. Het decreet werd op de Vlaamse Regering van 15 oktober 2021 bekrachtigd en het uitvoeringsbesluit werd op 17 december definitief goedgekeurd.

Wat de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten betreft, werden verschillende inhoudelijke verbeteringen doorgevoerd in maart 2021. Sinds april 2021 is ook de **tweejaarlijkse update van de knelpuntberoepenlijst middengeschoolde functies** van kracht. VDAB deed eind januari 2021 een voorzet. Op het eerste zicht lijkt de coronapandemie nauwelijks gevolgen te hebben voor het aantal en de soort van knelpuntberoepen in Vlaanderen. Een politieke gevoeligheid hierbij is het voorrang geven aan opleiding van niet-beroepsactieven naar knelpuntberoepen boven het opleiden van derdelanders met het oog op migratie naar België.

Procedureel gezien trad in 2021 het **elektronisch platform 'Working in Belgium'** in voege. Dit project werd gefaseerd doorgevoerd: eind mei 2021 (fase 1) en begin oktober 2021 (fase 2), met een daadwerkelijke integratie in de eigen applicatie sinds begin december 2021. Op vlak van samenwerking en financiering werden hiervoor de nodige afspraken gemaakt. De volgende fase (fase 3), waarbij extra gegevensstromen RSZ worden meegenomen, vereist een nieuw samenwerkingsakkoord en bijhorende financiering, en zal nog moeilijke onderhandelingen meebrengen, i.c. met federaal en het Brussels gewest. De timing van operationalisering fase 3 is voorlopig vooropgesteld in 2023.

In het kader van de **Brexit** is gedetailleerde informatieverspreiding (via website) naar burgers/bedrijven toe van belang. Britse onderdanen zijn sinds 2021 onderdanen van een derde land, en genieten geen vrij verkeer meer.

De concrete uitwerking van het **Vlaams statuut voor au pairs** ten slotte hangt af van de federale bereidheid tot samenwerking (i.c. arbeidsrechtelijke relatie).

3.1.3.2 Geplande projectmijlpalen 2022

Het **nieuw beleid beroepskaarten** treedt in 2022 in werking, waarbij de nadruk gelegd wordt op een klantvriendelijke en digitale procedure. Deze procedure vormt een voorafname op fase 3 van het uniek loket.

Om Vlaanderen als aantrekkelijke regio op de kaart te zetten, wordt werk gemaakt van een uitdrukkelijk **warm onthaal** voor buitenlandse arbeidskrachten (cfr. conceptnota VR 29/10/21). Er wordt bekeken of aanpassingen aan het economisch migratiebeleid vereist zijn als antwoord op de **postcorona krapte** op de arbeidsmarkt. Voor een vereenvoudiging van de behandeling van aanvragen, kunnen *good practices* uit Nederland als leidraad dienen. Een operationele vereenvoudiging dringt zich op, gezien de hoge doorlooptijden en de inkanteling van verschillende nieuwe categorieën in 2022. Met fase 3 van het uniek loket 'Working in Belgium' wordt het procedurele luik gefinaliseerd: elke werknemer of zelfstandige die in Vlaanderen wil werken, zal een aanvraag indienen via dit loket.

Mijlpalen 2022	Voorziene timing
Aantrekken van buitenlands talent	
– Uitvoering project BAR-Brexit	2022/Q2
– Actieplan versnelling	
- Wegwerken achterstand door pragmatische ingrepen (ex postcontrole + personeel)	2022/Q1-Q2
- Structurele ingreep erkend referenten: proefproject onderzoekers op gastovereenkomst	2022/Q4
<i>(Zie ook 3.4.3. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen)</i>	
Arbeidskaarten	
– Samenwerkingsakkoord Limosa – fase 3	(timing onzeker, financiële onderhandelingen lopend)
– [AHAD-RRF / actie digitalisering IT-project] Informatisering gecombineerde procedure-gemeenschappelijk platform – fase 3	doorlopend in 2022
<i>(Zie ook 3.4.3. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen)</i>	
– Herziening bluecard-richtlijn – omzetting	(timing nog te bepalen – uiterlijk november 2023)
– Omzetting richtlijn 2014/66 (intra-corporate transferees') – operationalisering	2022/Q1 (1/1/22)
– Omzetting richtlijn 2014/801 (gecombineerde procedure voor onderzoekers, stagiairs en vrijwilligers – operationalisering	2022/Q2 (30/06/22) (o.v.)

////////////////////////////////////

Voor de thematische verlopen stemmen we af met de federale overheid. Formele adviesvragen verlopen via de geijkte kanalen.

Werkbaar Werk krijgt vorm in nauwe samenwerking met de SERV en met StIA in het bijzonder. De bespreking van de beleidsinitiatieven op het VESOC wordt voorbereid via bilaterale contacten met de interprofessionele sociale partners en gezamenlijk overleg op het kabinet waar nodig. We benutten onze werking in het kader van het sectoraal beleid om de betrokkenheid van het terrein te realiseren. We vullen die inzichten aan via bilaterale contacten met de interprofessionele sociale partners en intermediairs op het vlak van HR-beleid en preventiebeleid. Indien wenselijk kan bijkomend een stakeholdersbevraging gebeuren in het kader van de evaluatie van het actieplan Werkbaar Werk. We bekijken met belendende Vlaamse overheidsinstellingen of en hoe we samen stappen vooruit kunnen zetten op het vlak van sport en gezondheid.


3.2.1.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangsstatus: Deze doelstelling werd gekenmerkt door veel bijkomende opdrachten, en werd bijgevolg beter gerealiseerd dan vooropgesteld.

Mijlpalen 2021	Status
Dienstencheques	
Vernieuwende initiatieven ter optimalisering van het dienstencheque-systeem	
– Beslissing vervolgtraject PIO-opdracht	<u>Gerealiseerd</u>
– [AHAD-actie digitalisering – IT-project]: Ondersteuning innovatie van het dienstencheque-systeem <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
Rendabiliteit	
– Nota rendabiliteit DC-ondernemingen 2020 <i>* door capaciteitsprobleem, prioriteit gegeven aan prognosemodel</i>	<u>Geheroriënteerd*</u>
– Uitrol BVR verhoging inruilwaarde vanaf 1/1/21	<u>Gerealiseerd</u>
ESF-oproepen werkbaarheid i.k.v. versterking werkbaarheid in de DC-sector	
– Opvolging ESF-projecten <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– Oproep Opleidingen en lerend netwerk voor de dienstencheque-medewerkers van lokale besturen <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
Jobcoaching	
– Onderzoek mogelijkheden jobcoaching DC-sector	<u>Gerealiseerd</u>
Bijsturing OFDC o.b.v. kwalitatief onderzoek	
– Lancering enquête en ontvangst enquêteresultaten	<u>Gerealiseerd</u>
– Verwerking van de resultaten, formuleren beleidsaanbevelingen en bijsturing van het OFDC <i>* timing aangepast naar 22 o.w.v. capaciteitsprobleem</i>	<u>Nog niet gestart*</u>
– Bijsturing OFDC – voorstel BVR	<u>Nog niet gestart*</u>

////////////////////////////////////

* <i>timing aangepast naar 22 o.w.v. capaciteitsprobleem</i>	
Coronamaatregel opleidingsfonds	
– Tijdelijke verhoging terugbetaling opleidingskosten – voorstel BVR	<u>Gerealiseerd</u>
Thematische verlopen	
Nieuwe applicatie aanmoedigingspremie	
– Ontwikkeling en ingebruikname * <i>Project omvangrijker dan voorzien</i>	Loopt met vertraging*
AWAP thematisch verlof mantelzorg	
– Wijziging regelgeving	<u>Gerealiseerd</u>
Werkbaar werk	
– Actieplan telewerk	<u>Gerealiseerd</u>
– Actualisering actieplan Werkbaar Werk'	<u>Gerealiseerd*</u>
– [AHAD-React EU] <i>ESF-oproep opleiding vaardigheden telewerk – lancering en opvolging</i>	<u>Gerealiseerd</u>
– Campagne werkbaar werk in 2021	<u>Gerealiseerd</u>
– Evaluatie actieplan werkbaar werk	<u>Gerealiseerd</u>
– Informatie telewerk bij controles coronamaatregelen	<u>Gerealiseerd</u>

 Bijkomende mijlpalen 2021	Status
Dienstencheques	
Rendabiliteit	
– Nota 100% indexering	<u>Gerealiseerd</u>
– Nota administratiekosten	<u>Gerealiseerd</u>
– Lancering consultancy-opdracht voor prognosemodel	<u>Gerealiseerd</u>
– BVR verhoging inruilwaarde + 100% indexering * <i>bevindt zich op politiek niveau, mogelijk intussen bijkomende aanpassingen nodig</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
Andere initiatieven ter optimalisatie van de maatregel	
– Decreet uitsluiting gebruikers algemeen	<u>Gerealiseerd</u>
– Nota onthaalouders	<u>Gerealiseerd</u>
Maatregelen i.f.v. corona	
– Ministerieel besluit tot opheffing punt 1° en 2° van artikel 3bis, eerste lid van het BVR * <i>wacht op epidemiologische situatie die versoepelen toelaat</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– Regelgeving tijdelijke uitsluiting dienstenchequegebruikers bij niet naleven (corona)regels	
o Decreet	<u>Gerealiseerd</u>
o Uitvoeringsbesluit	<u>Gerealiseerd</u>
Thematische verlopen	
– Aanpassing VZK – pauzeren en hervatting uitdovend stelsel loopbaanonderbreking n.a.v. coronamaatregel federale overheid	<u>Gerealiseerd</u>

////////////////////////////////////

– Aanpassing VZK – pauzeren en hervatting uitdovend stelsel loopbaanonderbreking – structurele verankering <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
Werkbaar werk	
– Actieplan Werkbaar Werk - Voorbereiding van online bevraging bij ondernemingen	<u>Gerealiseerd</u>
– Evaluatie werkbaarheidscheque	<u>Gerealiseerd</u>
– Subsidieoproep Werkbaarheidscheque en verhoging KMO-P voor 2022	<u>Gerealiseerd</u>
– Structurele financieringsmaatregel werkbaar werk vanaf 2023 <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>In voorbereiding*</u>



Evaluatietekst

In 2021 werd opnieuw een brede waaier aan initiatieven genomen om het dienstenchequesysteem te versterken. De dalende rendabiliteit in de dienstenchequesector is al enige tijd een belangrijk thema. De afgelopen jaren werd op basis van de jaarrekeningen onderzoek gedaan naar de rendabiliteit en financiële gezondheid van de dienstenchequebedrijven en werd een permanent monitoringsysteem opgezet. Aan de hand van die resultaten werd de inruilwaarde van de **dienstencheques** in januari 2021 een eerste maal verhoogd. Om een zicht te krijgen op de rendabiliteit naar de toekomst toe, werd in 2021 een prognosemodel ontwikkeld. Dit model geeft aan dat de dalende trend van de rendabiliteit zich – bij ongewijzigd beleid – de komende jaren zal verderzetten. Als antwoord hierop werd in het najaar van 2021 een structurele oplossing voorbereid, met name een indexering van de inruilwaarde van een dienstencheque aan 100% in de toekomst.

Daarnaast werd – met het oog op de verdere digitalisering van het dienstenchequesysteem – op grote lijnen een nieuw model uitgetekend door het departement en werd een consultancybureau onder de arm genomen om dit model verder te onderzoeken. In eerste instantie worden de voornaamste processen uitgetekend en worden de verschillende risico's en de noden van de stakeholders in kaart gebracht. Begin 2022 zal bekeken worden hoe we een eventuele omschakeling naar dit systeem in goede banen kunnen leiden.

Tot slot was er ook de nodige aandacht voor de veiligheid van de huishoudhulpen in het kader van de covid-pandemie en werden enkele verplichtingen voor de dienstenchequegebruikers via decreet verankerd. Dat laat de overheid in de toekomst toe om op te treden bij ernstige onachtzaamheid, fraude of ongepast gedrag ten aanzien van de poets hulp.

Ook werkbaarheid bleef een belangrijk thema op de beleidsagenda van 2021. Met betrekking tot de **thematische verlopen** werd een aanmoedigingspremie bij het opnemen van het nieuwe thematische verlof 'mantelzorg' voorzien. Naar aanleiding van de uitdagingen die corona met zich meebracht, werd het BVR Vlaams Zorgkrediet aangepast zodat het tijdelijk mogelijk werd om het uitdovend stelsel loopbaanonderbreking te pauzeren en terug te hervatten. Later werd een dossier voorbereid om het BVR nogmaals aan te passen zodat deze mogelijkheid structureel verankerd wordt. Dit werd op de Vlaamse Regering van 21 januari '22 principieel goedgekeurd. Daarnaast werd in 2021 gewerkt aan de ontwikkeling van de nieuwe applicatie voor de aanmoedigingspremie.

////////////////////////////////////

Het **actieplan werkbaar werk** werd geëvalueerd en samen met de sociale partners geactualiseerd. Om deze actualisering te onderbouwen, werden rondetafels met relevante en betrokken actoren georganiseerd. Er werden 11 nieuwe acties aan het huidige actieplan toegevoegd en het plan wordt verder uitgevoerd. Ook hebben we de nodige stappen gezet om in 2022, net zoals in de voorbije drie jaar, een werkbaarheidscheque en verhoging KMO-P te voorzien. We troffen de voorbereidingen voor de uitbesteding van een netwerk- en actoranalyse van het 'werkbaar werk'-actorenlandschap rond kmo's in Vlaanderen. Dit onderzoek zal in 2022 lopen. Om in de toekomst nieuwe financiële ondersteuningsmaatregelen rond werkbaar werk te kunnen voorzien, werd aan het einde van het jaar gestart met de voorbereiding van een decreet over werkbaar werk.

Telewerk is op korte termijn een middel om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, maar heeft ook op lange termijn een plaats in ieder toekomstgericht en duurzaam model van arbeidsorganisatie. Investeren in werkbaar en duurzaam telewerk is dus niet alleen een investering in het heden, maar ook voor de toekomst. Daarom maakten we een omvattend **actieplan telewerk** op, dat acties bevat rond informeren, sensibiliseren, ondersteunen en controleren. Zo voorzagen we een ESF-oproep voor opleidingen rond vaardigheden die nodig zijn bij telewerk. We bouwden op werkbaarwerk.be een webpagina over telewerk uit met onderbouwde informatie, tips, tools, ondersteuningsmaatregelen, We ontwikkelden onder andere ook een Vlaamse Telewerkmonitor en voorzagen een maandelijkse rapportering. Dit zijn slechts enkele acties die ondernomen werden m.b.t. de ondersteuning bij telewerk.

Deze acties werden flankerend en versterkend ingezet binnen de contouren van het federale beleid.

3.2.1.2 **Geplande projectmijlpalen 2022**

In eerste instantie hopen we te komen tot een consolidatie van de initiatieven, die eind vorig jaar gestart zijn met het oog op een structurele oplossing voor de dalende rendabiliteit in de **dienstenchequesector**. Daarnaast zal de studie van het digitaal dienstenchequemodel in het voorjaar worden afgerond. Op basis van de resultaten zal beslist worden of dit model in de toekomst wordt uitgerold en zullen daarvoor de nodige acties worden ondernomen.

Verder maken we in 2022 ook werk van werkplekklaren binnen het dienstenchequestelsel. Met een decreetswijziging zorgen we ervoor dat een dienstenchequewerknemer in de toekomst werkzoekenden kan begeleiden in het kader van een VDAB-stage zodat we tegemoet kunnen komen aan de problemen in de sector met betrekking tot de instroom en retentie van werknemers. Eind vorig jaar werd een enquête gelanceerd om de noden en verwachtingen van zowel werkgevers als werknemers met betrekking tot opleidingen binnen de dienstenchequesector in kaart te brengen. We gaan met die resultaten aan de slag om onze dienstverlening in het kader van het Opleidingsfonds Dienstencheques te verbeteren, zodat in toekomst niet alleen meer huishoudhulpen een opleiding kunnen genieten, maar er ook opleidingen kunnen georganiseerd worden die aangepast zijn aan de noden van de huishoudhulpen en dienstencheque-ondernemingen. Indien nodig wordt het opleidingsfonds hervormd.

We maken het voor personeelsleden in de publieke sector, die in het uitdovend stelsel van **loopbaanonderbreking** zitten, blijvend mogelijk om de loopbaanonderbreking tijdelijk te pauzeren en nadien terug verder te zetten. Zo willen we hen niet verhinderen om het werk te hervatten of terug meer te gaan werken. Bij een tekort aan arbeidskrachten biedt dit ook de mogelijkheid tijdelijk het verlof te schorsen om in te springen en heeft het als voordeel dat personeelsleden en werkgevers flexibeler om kunnen gaan met hun verloven.

////////////////////////////////////

Om ondernemingen te stimuleren tot en te ondersteunen bij het bevorderen van **werkbaar werk** wordt de werkbaarheidscheque met een jaar verlengd in 2022. Met het oog op nieuwe financiële ondersteuningsmaatregelen rond werkbaar werk in de toekomst, is een volwaardige decreetale basis aangewezen. In 2022 werken we verder aan het opmaken van een decreet over werkbaar werk. In samenhang daarmee verkennen we een nieuwe financiële ondersteuningsmaatregel. In dat kader voeren we ook een gebruikersanalyse en een impactanalyse uit van de werkbaarheidscheque. Ondertussen wordt samen met de sociale partners het overleg opgestart om tot een vernieuwd VESOC-akkoord te komen inzake werk, met inbegrip van werkbaarheid. Hierbij verkennen we o.a. ook thema's zoals veerkracht en beweging op het werk, en de rol van technologie en innovatie bij de werkbaarheid van werk.

Naast deze langere-termijn-initiatieven voeren we in samenwerking met de sociale partners het actieplan werkbaar werk (verder) uit, met inbegrip van de nieuwe acties die in 2021 werden toegevoegd. We hebben hierbij bijzondere aandacht voor kmo's. Zo wordt een netwerk- en actoranalyse van het 'werkbaar werk'-actorenlandschap rond kmo's in Vlaanderen gemaakt. Aan de hand van proeftuinen wordt nagegaan hoe technologie als een hefboom kan ingezet worden voor de kwaliteit of werkbaarheid van jobs en werken.

In het kader van werkbaar werk streven we naar een duurzame en kwaliteitsvolle verankering van **telewerk** op de werkvloer. Hiertoe voeren we de acties, zoals geformuleerd in het actieplan Telewerk, concreet uit. Met ESF-financiering ondersteunen we ondernemingen verder op het vlak van een motiverende werkomgeving ('DRIVE'), leiderschap ('LEO'), het aanpakken van arbeidsorganisatorische uitdagingen ('Anders Organiseren 2.0') en telewerk ('opleidingen telewerk'). We sensibiliseren en inspireren rond werkbaar werk door het thema jaarlijks onder de aandacht te brengen via verschillende kanalen, onder andere door onze ondersteunende instrumenten in de kijker te zetten, maar ook via de website werkbaarwerk.be. Deze website bevat heel wat informatie – waaronder wetenschappelijk onderbouwde tips, goede praktijken en bestaande ondersteuning – en actualiseren we verder. Intermediairs vormen een belangrijke toegangspoort tot ondernemingen. We versterken hen in hun rol inzake werkbaar werk, om ondernemingen en zelfstandigen te informeren over en aan te zetten tot het gebruik van de informatie op werkbaarwerk.be en de ondersteunende Vlaamse maatregelen rond werkbaar werk. Ook de sectoren zetten in 2022 verder in op werkbaar werk en voeren de in de sectorconvenants (2021-2022) geformuleerde engagementen rond werkbaar werk uit. De klemtoon ligt op informeren en sensibiliseren (in het bijzonder rond telewerk), op aandacht voor werknemersbetrokkenheid in transformatieprocessen en op de bijdrage die technologie kan leveren aan werkbaar werk. Sectoren worden daarbij gestimuleerd om samen te werken. Ze worden hierin ondersteund door de intersectorale adviseur 'Werkbaar Werk' (inclusief telewerken).


Mijlpalen 2022	Voorziene timing
Dienstencheques	
Vernieuwende initiatieven ter optimalisering van het dienstencheque-systeem	
– Nieuw operationeel model: risico- en behoeftenanalyse = [AHAD digitalisering – IT-project]: Ondersteuning innovatie van het dienstencheque-systeem <i>(Zie ook 3.4.3. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen)</i>	2022/Q1
– Nieuw operationeel model: voorbereiding implementatie	te bepalen (na analyse)
– Onderzoek administratiekosten	

////////////////////////////////////

Rendabiliteit	
- BVR verhoging inruilwaarde + 100% indexering	2022/Q1
ESF-oproepen werkbaarheid i.k.v. versterking werkbaarheid in de DC-sector	
- <i>Opvolging projecten binnen oproep Werkbaarheidsscan en werkbaarheidsconsulent in de dienstenchequesector (01/11/2020 en loopt tot 31/10/2022)</i>	doorlopend in 2022
- <i>Opvolging projecten binnen oproep opleidingen in de dienstencheque- en gezinszorgsector (01/01/2021 tot 31/12/2022)</i>	
- <i>Opvolging Lerend netwerk (01/11/2020 – 31/10/2022)</i>	
- MB Opleidingen en lerend netwerk voor de dienstencheque-medewerkers van lokale besturen (01/02/2021 – 31/03/2023)	
Jobcoaching	
- Wijzigingsdecreet Wet 20 juli 2001 tot bevordering buurtdiensten en -banen (ag. pr. goedk.) met oog op inschrijven van de mogelijkheid tot begeleiding van IBO'ers)	2022/Q2
Bijsturing OFDC o.b.v. kwalitatief onderzoek	
- Verwerking van de resultaten, formuleren beleidsaanbevelingen en bijsturing van het OFDC	2022/Q2
- Bijsturing OFDC – voorstel BVR	2022/Q4
Andere initiatieven ter optimalisatie van de maatregel	
- Jaarverslag dienstencheques	
o Deel 1	2022/Q2
o Deel 2 (o.v. data KSZ)	2022/Q4
Thematische verlopen	
- Nieuwe applicatie aanmoedigingspremie Ontwikkeling en ingebruikname <i>(Zie ook 3.4.3. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen)</i>	2022/Q4
- Aanpassing VZK – pauzeren en hervatting uitdovend stelsel loopbaanonderbreking – structurele verankering	2022/Q1
Werkbaar werk	
Actieplan Werkbaar Werk	
o Stand van zaken uitvoering actieplan opmaken	2022/Q1
o <i>Opvolging ESF-projecten (binnen oproepen werkbaar werk bv. Anders Organiseren 2.0, LEO, DRIVE)</i> <i>Zie ook 3.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen</i>	doorlopend in 2022
o Informeren en sensibiliseren werkbaar werk in 2022 (ad hoc)	doorlopend in 2022
o Impactanalyse Werkbaarheidscheque 2021	2022/Q1-Q2
o Gebruikersanalyse Werkbaarheidscheque en verhoging KMO-P	2022/Q4
o Voorbereiding nieuw decreet werkbaar werk	2022/Q2
o Onderzoek netwerk- en actoranalyse van het 'werkbaar werk'-actorenlandschap rond kmo's in Vlaanderen	2022/Q3
o Ondersteuning intersectorale werking werkbaar werk	doorlopend in 2022

////////////////////////////////////

– Afstemming van loopbaanversterkende instrumenten i.f.v. jobmobiliteit - Lancering onderzoek (afhankelijk timing VIONA) <ul style="list-style-type: none"> o Oplevering VIONA-onderzoek o Beleidspistes n.a.v. onderzoek en ervaringen ESF-oproep 	<u>Gerealiseerd</u> <u>Gerealiseerd</u>
– SWITCH-project <i>* lancering nieuwe oproep uitgesteld naar 2022</i>	<u>In voorbereiding*</u>
– Hervormingspistes voor een meer activerend herstructureringsbeleid t.a.v. de federale overheid	<u>Gerealiseerd</u>

 Bijkomende mijlpalen 2021	Status
Jobmobiliteit	
– Actieplan m.b.t. het proactief omgaan met (collectief) ontslag en herstructurering	<u>Gerealiseerd</u>
– <i>Leerstoel 'Arbeidsmarktdynamiek en loopbaantransities'</i> <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– [AHAD- RRF] Uitwerking transitiepunten i.s.m. VDAB: Lancering ESF-oproep 'Transitiepunten'	<u>In voorbereiding</u>
– Start intersectorale adviseur jobmobiliteit	<u>Gerealiseerd</u>



Evaluatietekst

Centraal binnen deze doelstelling stond de **VIONA-studieopdracht in het kader van werk-naar-werk-transities**. De studie keek naar de factoren die loopbaan(im)mobiliteit voortbrengen. De onderzoekers werkten toe naar een gedetailleerde uitwerking van maatregelen die de mobiliteit bevorderen. De onderzoekers benadrukten het belang van sensibilisering en een geïntegreerde aanpak gericht op werk-naar-werk transities. Dit wordt meegenomen in de uitwerking van de competentiechecks en transitiepunten.

Verdere mogelijkheden tot jobmobiliteit worden in kaart gebracht binnen de in 2021 gestarte **leerstoel arbeidsmarktdynamiek en loopbaantransities**.

Het **ESF-switch project 2.0** werd hard geraakt door covid waardoor de projecten nooit volledig zijn kunnen opstarten. De terughoudendheid om gedurende de pandemie in te zetten op het uitwisselen van werknemers in het kader van werkplekieren was groot. Deze oproep wordt hernomen in 2022.

We troffen de **eerste voorbereidingen voor de lancering van de transitiepuntenwerking** (zie 3.3.1.2) waarbij we kwetsbare werknemers en hun werkgevers proactief benaderen en duurzaam ondersteunen in een transitie naar een andere werkgever. We lanceerden hiertoe de proeftuin Careerflow (cfr gesloten oproep t.a.v. VDAB) waaruit we de nodige lessen willen trekken voor de uitrol van de transitiepunten in 2023.

Met het oog op het opvangen van een eventuele golf aan collectieve ontslagen en faillissementen werd er samen met VDAB een actieplan opgesteld zodoende te komen tot **een proactief beleid gericht op herstructureringen en collectief ontslag**. Dit actieplan werd geconcretiseerd in samenwerking met de sociale partners en zal verder opgevolgd worden.

Tot slot werd er verkend hoe er via **samenwerking met de federale overheid** ingezet kan worden op vlottere werk-naar-werk transities (cf. activerend herstructureringsbeleid,

////////////////////////////////////

3.3 ISE DUURZAME ARBEIDSMARKT

3.3.1 Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen (OD 8)

Omschrijving

De komende jaren zullen maatschappelijke transitie zoals digitalisering, vergrijzing, migratie en klimaat hun impact doen voelen in Vlaanderen met grote verschuivingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt tot gevolg. We willen ondernemingen, sectoren en partnerschappen op de arbeidsmarkt ondersteunen in al deze transitie om hun toekomst te verzekeren, hun innovatiekracht te versterken en een positieve bijdrage te leveren aan maatschappelijke uitdagingen. We streven naar veerkrachtige ondernemingen die hun personeelsbeleid vormgeven vanuit een toekomstgericht verhaal en daarbij tegelijkertijd inzetten op loopbaanbeleid, de verwerving van skills, werkplekleren, diversiteit, arbeidsorganisatie en het versterken van de innovatie en werkbaarheid van jobs. We kijken met sectoren en over de sectoren heen naar uitdagingen en verschuivingen in en tekorten aan competenties die eruit voortvloeien.

We werken een doelgericht en actiegericht programma uit, waarbij we (1) trends en uitdagingen in kaart brengen en ontsluiten, (2) (inter)sectorale afspraken faciliteren en (3) transitietrajecten bij ondernemingen, (samenwerkingen tussen) sectoren en partners ondersteunen.

Stakeholdersbetrokkenheid

Dit project heeft een breed stakeholderspalet. We werken in dialoog met het kabinet een concreet plan uit om de stakeholdersbetrokkenheid te garanderen. De bespreking van de beleidsinitiatieven op het VESOC wordt voorbereid via bilaterale contacten met de interprofessionele sociale partners en gezamenlijk overleg op het kabinet waar nodig. Voor de afstemming binnen het beleidsdomein is het MaCO WSE het formele kanaal. Daarnaast zal ook via bilaterale contacten met alle stakeholders naar draagvlak gezocht worden.

De opvolging van het (inter)sectoraal beleid gebeurt via een ambtelijke werkgroep met vertegenwoordiging van VDAB, Departement Onderwijs, AHOVOKS, VLOR, SERV, VLAIO, het Departement EWI en het Departement WSE als voorzitter. Daarnaast is er ook een frequent overleg met de intersectorale adviseurs, de VDAB-accountwerking, het Departement WSE en het kabinet om ervoor te zorgen dat beleidslijnen tot bij de accounts geraken en praktijkinfo en leerrijke praktijken tot bij beleid.

3.3.1.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Door de voorbereiding van een groene transitie en de inspanningen voor sectoren zonder sectorconvenant werd deze doelstelling omvangrijker dan voorzien gerealiseerd.


 Mijlpalen 2021	Status
--	--------

////////////////////////////////////

In kaart brengen van de uitdagingen	
– (Start nieuw Steunpunt > trends en competentieprognoses op Europees / Vlaams niveau (macro)) <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– Ontsluiting resultaten m.b.t. trends en competentieprognoses op Europees / Vlaams niveau (macro) <i>* start in 2022</i>	<u>Nog niet gestart</u>
– ESF-oproepen ‘SCOPE 2020 en 2021 – Strategische competentieprognoses’ <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– [AHAD - RRF] Uitwerken projectoproepen AHAD : Inzetten op competentiechecks, -coaching, -versterking (en transitiepunten) <ul style="list-style-type: none"> ○ Lancering Competentiechecks ondernemingen ○ Lancering Competentiechecks werknemers <i>* vertraagde opstart door de zoektocht naar goede invulling in dialoog met de stakeholders</i>	<u>Loopt met vertraging*</u> <u>Loopt met vertraging*</u>
(Inter)sectorale afspraken	
– Gefinaliseerde onderhandelde sectorconvenants en addenda	<u>Gerealiseerd</u>
– Opstart en opvolging werking intersectorale adviseurs in functie van opvolgen en (verder) uitwerken intersectoraal beleid vanaf 2023 <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– Uitvoering en beleidsmatige opvolging van de nieuwe generatie sectorconvenants (inclusief duale addenda en addenda non-discriminatie en inclusie) 2021-22 <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
Evaluatie sectorconvenants	
– Analyse realisaties vorige generatie sectorconvenants en analyse op engagementen nieuwe generatie sectorconvenants (en addenda) <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– Voorbereiding toekomstig (inter)sectoraal beleid vanaf juli 2023 <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Loopt op schema*</u>
Transitietrajecten	
Focus op Talent/inclusie	
– Opvolging projecten ESF-oproep ‘Inclusieve ondernemingen’ <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– Addenda Focus op talent (investeren in talent) Lokale besturen en Social profit	<u>Gerealiseerd</u>
– Opvolging ondersteuning expertise-opbouw eigenorganisaties kansengroepen	<u>Gerealiseerd*</u>
Digitale transitie	
– Opvolging ESF-projecten “Begeleidingstrajecten menselijk kapitaal voor KMO’s in digitale transformatie door implementatie van datagedreven digitale technologieën” <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>

////////////////////////////////////

– ESF-oproep ‘Transities ondersteunen op de arbeidsmarkt – werkvloeren van de toekomst’ <i>* timing wordt aangepast naar 2022/Q4</i>	<u>On hold*</u>
Groene transitie	
– Deelname Programma Vlaanderen Circulair: vormgeven en ondersteunen van “Jobs en vaardigheden” strategie <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– Opvolging project (met ondersteuning Europese Commissie): ontwikkeling Green Skills Roadmap <i>* loopt verder in 2022, liep enige vertraging op door late beslissing EC</i>	<u>Gerealiseerd*</u>

 Bijkomende mijlpalen 2021	Status
(Inter)sectorale afspraken	
– Sectorconvenant + addendum non-discriminatie en inclusie voor de bankensector	<u>Gerealiseerd</u>
– Sectoren zonder een sectorconvenant: facultatieve subsidie aan eventsector en luchthaven (Aviato) <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– Actieplannen / overlegmomenten ivm sectoren / knelpuntberoepen (parallel aan het proces van de sectorconvenants): bouwsector (VBOC en overleg ivm werkplekcleren), horeca actieplan, industrieforum, werkgroepen VIA6 akkoord ivm (zij)instroom <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– Operationalisering VIA6akkoord ivm zij instroom (werkgroepen) <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
Focus op Talent	
– Platform en lerend netwerk inclusieve ondernemingen (expertise-opbouw eigenorganisaties kansengroepen) <i>* vertraagd door gebrek aan capaciteit en negatief advies IF</i>	<u>Loopt met vertraging*</u>
Transitietrajecten	
STEM-agenda 2030	
Goedgekeurde STEM – agenda 2030	<u>Gerealiseerd</u>
Groene transitie	
– Voorbereiding interfederale klimaatraad	<u>Gerealiseerd</u>
– Green skills roadmap voor de Vlaamse klimaattransitie	
○ Actiegericht netwerk vergroening energie-intensieve industrie <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
○ Pilotproject: vergroenen opleidingsmodule procestechnieken ACTA (DWSE i.s.m. ACTA, Essenscia, BASF en Roland Berger) <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>

////////////////////////////////////



In 2021 hebben we sterk ingezet op het vormgeven van een model om sectoren, clusters, ondernemingen en hun (toekomstige) werknemers te ondersteunen bij transitie en transformaties op de arbeidsmarkt. We zijn daarbij proactief aan de slag gegaan met de groene transitie. Via studiewerk verkenden we de impact van de groene transitie, inzoomend op de energie-intensieve industrie als testcase. We namen het trekkerschap op van de ‘hefboom jobs en vaardigheden’ binnen het Vlaanderen Circulair Programma om zo meerdere werkagenda’s te ondersteunen bij hun transitie en dienden een dossier in voor technische bijstand bij de EU waarmee we ondersteuning bekwamen om samen met onze stakeholders een Green Skills Roadmap uit te tekenen voor Vlaanderen. Daarnaast bleven we inzetten op de digitale transitie: we ondersteunden de totstandkoming van gezamenlijke oproepen ESF/VLAIO die specifiek ondersteuning bieden voor digitalisering en de impact op menselijk kapitaal ervan in ondernemingen en we maakten in nauwe samenwerking met de STEM-regisseur en de andere beleidsdomeinen werk van de STEM-agenda 2030. Ook in de nieuwe generatie sectorconvenants (generatie 2021-2022) hebben we die aandacht voor transitie en de impact ervan op menselijk kapitaal kunnen integreren. Om sectoren te ondersteunen bij het tijdig detecteren van opleidingsnoden en noden op vlak van veranderingen in arbeidsorganisatie, bij het tijdig ondersteunen van competentieversterkende acties en hierin gezamenlijk initiatief te nemen, reikten we hen het format aan van netwerken op het snijvlak van leren, werken, ondernemen en innoveren. En we brachten hen ook in contact met andere spelers actief op het domein van leren, werken, ondernemen en innoveren. Parallel aan het proces van de sectorconvenants werd in 2021 ook ingezet op de samenwerking met sectoren zonder een sectorconvenant en werd er met een aantal sectoren die geconfronteerd worden met grote uitdagingen op vlak van de krapte en COVID 19 toegewerkt naar specifieke actieplannen en oplossingen.

Flankerend maakten we verder werk van het competentieprognose-model op macro, meso- en microniveau. Zo werkten we vanuit het Steunpunt Werk (in partnerschap met VDAB en WSE) en via de ESF SCOPE 2020 en de nieuwe SCOPE 2021-projecten toe naar een geïntegreerd prognosemodel waarbij we trends en uitdagingen en hun impact op menselijk kapitaal in beeld kunnen brengen. Om invulling te geven aan wat op Europees en Vlaams niveau aan competentieprognoses kan gebeuren, werden samen met het Steunpunt Werk en VDAB, na contacten met stakeholders, krijtlijnen uitgetekend en voorbereidende stappen gezet richting een pilootproject in 2022 en 2023.

Binnen de context van dit beleidsproject situeren zich ook de competentiechecks voor werkenden en kmo’s die als nieuwe maatregel in ‘Alle hens aan dek’ geïnitieerd werden. Ze vormen een laagdrempelige opstap om actie te ondernemen op vlak van competentieversterking en willen zo het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen ondersteunen. Het was geen evidentie om een goede positionering en invulling te geven aan dergelijk nieuw idee en concept. De zoektocht ernaar nam meer tijd in beslag dan voorzien. We hebben, naast studiewerk, ingezet op het beluisteren van stakeholders om zo een beter beeld te bekomen van hoe ondernemingen en werkenden hier het best gevat/rond aangesproken kunnen worden, hoe dit best kan aansluiten op behoeftes die er leven en best kan inpassen en aansluiten op andere instrumenten en aanpakken die competentieversterking beogen, en hoe we ondernemingen en



werkenden hierin het best kunnen bereiken. Ook op financieel-technisch vlak, kwam er gezien de complexiteit van RRF, meer uitvloeiwerk bij kijken. De belangrijkste kaap op vlak van conceptualisering werd evenwel genomen en de voorbereiding loopt om deze nieuwe maatregelen in 2022 op te starten. Die verlate start wordt vanuit de sociale partners niet als problematisch beschouwd. Het zijn beide maatregelen die vooral in een relance-context meer van betekenis zijn en die in een periode waarin ondernemingen en werkenden helaas nog te veel de invloed van COVID ondervinden minder goed zouden opgepikt worden.

Tenslotte mag ook vermeld dat we in 2021 al startten met de voorbereidingen van het uittekenen van een toekomstig (inter)sectoraal beleid vanaf 2023. Ook het geheroriënteerde 'Focus op talent' naar een mobiliserend programma rond inclusie bevindt zich binnen dit beleidsproject. De projecten, die in het kader van de ESF-oproep 'Inclusieve ondernemingen' in 2020 gestart werden, kwamen op kruissnelheid. Eigenorganisaties van kansengroepen werden ondersteund. En met de addenda non-discriminatie en inclusie 2021-2022 (zie ook BP 7) werden sectoren uitgedaagd extra in te zetten op het verhogen van inclusie.

3.3.1.2 Geplande projectmijlpalen 2022

In 2022 werken we verder aan de vormgeving van een model om sectoren, clusters, ondernemingen en hun (toekomstige) werknemers te ondersteunen bij transitie en transformaties op de arbeidsmarkt.

Vanuit het **Steunpunt Werk** en via de **ESF SCOPE 2020-projecten** brengen we trends en uitdagingen en hun impact op menselijk kapitaal in kaart en ondernemen we actie om deze informatie ook te ontsluiten ten aanzien van actoren op de arbeidsmarkt. We werken ernaar toe om met ESF middelen in 2022 een pilotoproject te lanceren om voor de macro-prognoses voor de Vlaamse arbeidsmarkt te ontwikkelen, waarbij we ook aandacht hebben voor de bevindingen van het meso-niveau (SCOPE).

In 2022, zal toegewerkt worden naar een strategie en implementatieroadmap voor **groene jobs en vaardigheden** in co-creatie met andere beleidsdomeinen en stakeholders (cfr de Green Skills Roadmap). Met dit proces willen we op het terrein een dynamiek rond de groene transitie op de arbeidsmarkt op gang brengen.

Wat de **digitale transitie** betreft, daar willen we de STEM-agenda 2030 samen met de STEM-regisseur VLAIO en de andere betrokken beleidsdomeinen en adviesraden, concretiseren en operationaliseren in een actielijst, monitoring en kwaliteitskader. We zijn daarin trekker voor de strategische doelstellingen met betrekking tot levenslang leren, instroom in STEM-beroepen en de sectorale aanpak.

In 2022 werken we een **versterkt model van sectorale en intersectorale samenwerking** uit en gieten dit in een nieuw decreet.

In 2022 lanceren we de **netwerken op het snijvlak leren, werken, ondernemen en innoveren** tussen sectorconsulenten en andere terreinwerkers. Zo verruimen we hun blik en de samenwerkingsopportuniteiten. De intersectorale adviseurs rollen hun programma 2022 van intersectorale netwerken verder uit en vanuit de accountwerking wordt ingezet op de tussentijdse evaluatie van de sectorconvenants en addenda 2021 en wordt de verlenging van 6 maanden van de huidige generatie sectorconvenants en addenda voorbereid. Deze verlenging is

werkplekieren), horeca actieplan, industrieforum, werkgroepen operationalisering VIA6 akkoord ivm (zij)instroom	
– Uittekenen toekomstig (inter)sectoraal beleid: Ontwerp tekst decreet (inter)sectorconvenants	2022/Q4
Focus op Talent	
– <i>Opvolging (verlengde) projecten ESF-oproep 'Inclusieve ondernemingen' tot einde 2023</i> <i>Zie ook 3.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen</i>	doorlopend in 2022
– <i>Opstart ESF-Platform en lerend netwerk inclusieve ondernemingen</i> <i>Zie ook 3.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen</i>	2022/Q1
Transitietrajecten	
Digitale transitie / operationalisering STEM-agenda 2030	
– <i>ESF/VLAIO oproep AI/CS</i> <i>Zie ook 3.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen</i>	<i>doorlopend in 2022</i>
– STEM-agenda 2030: <ul style="list-style-type: none"> o opnemen (wisselend) voorzitterschap STEM-governance (raadgevend comité en ambtelijk comité), o operationalisering agenda via cocreatietraject met de adviesraden in een kwaliteitskader met uitgewerkte kwaliteitsprincipes, in een monitoringsaanpak, een actielijst, in verbindende netwerkinitiatieven, en opvolging van de sectorale aanpak via het lerend netwerk STEM (georganiseerd door de intersectorale adviseur 'competenties en loopbanen') 	2022/Q4
Groene transitie	
– Trekkerschap 'Hefboom Jobs en vaardigheden' Vlaanderen circulair <ul style="list-style-type: none"> o maandelijks overleg projectgroep VC, organisatie overleg hefboom jobs en vaardigheden, o nota/agenda opmaken voor jobs & vaardigheden in circulaire economie tegen Q4 2022) 	doorlopend in 2022 2022/Q4
– Green skills roadmap voor de Vlaamse klimaattransitie <ul style="list-style-type: none"> o Opvolging project (met ondersteuning Europese Commissie): ontwikkeling Green Skills Roadmap <ul style="list-style-type: none"> – kick-off event en scope rapport – rapport met uitdagingen, inspiratie halen uit het buitenland (studiereis) – afronden stakeholderconsultaties) 	2022/Q1 2022/Q3 2022/Q4
Algemeen	
– [AHAD] <i>Voorbereiding transitieoproep (ESF) voor partnerschappen en/of ondernemingen die met diverse uitdagingen (digitalisering, vergroening, toenemende zorgvraag, ...) aan de slag gaan, ondernemingen en hun werkvloeren voorbereiden op de toekomst en op een integrale manier inzetten op zaken als werkbaarheid, loopbaanbeleid, arbeidsorganisatie, (werkplek)leren, EVC, jobrotatie, werknemerspooling, inclusie en non-discriminatie</i>	2022/Q4

////////////////////

3.3.1.3 Uitvoering kernprocessen

Teneinde de transities en transformaties op de arbeidsmarkt te ondersteunen zet het departement **WSE 2 instrumenten** in:

- Sectorconvenants
- Focus op talent

Aan de hand van een aantal kernindicatoren op het vlak van volume (aantal dossiers), behandeltermijnen, inspecties en budgetten geven we in de bijlage “Uitvoering kernprocessen: boordtabel” inzicht in het beheer van deze maatregelen.

3.3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden (OD 9)

Omschrijving

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


We bekijken welke extra ondersteuning en/of stappen nodig zijn om hier evoluerend op deze lijnen verder invulling aan te geven en actualiseren het actieplan voor de bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie

Stakeholdersbetrokkenheid

We maken maximaal gebruik van de bestaande kanalen om de dialoog met de stakeholders te voeren. Voor dit project zijn dat de SERV Commissie Diversiteit, het VESOC-overleg en de ambtelijke werkgroep sectorconvenants.


3.3.2.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangsstatus: Deze doelstelling werd gerealiseerd zoals vooropgesteld, maar vroeg meer capaciteit dan voorzien om de sectoren hierrond te begeleiden.

 Mijlpalen 2021	Status
Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD)	
- (Geactualiseerd ABAD t.a.v. kabinet)	<u>On hold</u>
Sectorale bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt	
- [RRF] Start addenda non-discriminatie en inclusie 2021-2022	<u>Gerealiseerd</u>
- Ondersteuning van sectoren bij hun monitoringsproces <ul style="list-style-type: none">o Start intersectorale begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’	<u>Gerealiseerd*</u>

//

<ul style="list-style-type: none"> ○ Opvolging intersectorale begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie' ○ Addendum expertenopdracht ○ Opvolging addendum expertenopdracht ○ Aanduiding van externe dienstverleners voor de uitvoering van een nulmeting i.k.v. het monitoringsproces <p><i>* loopt verder in 2022</i></p>	
Bestrijding discriminatie in de DCH-sector	
– Voorstel van gedragen aanpak voor de dienstenchequesector tav kabinet	<u>Gerealiseerd</u>

 Bijkomende mijlpalen 2021	Status
Sectorale bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt	
– Opmaak Addendum non-discriminatie en inclusie bankensector 2022	<u>Gerealiseerd</u>
– Advies opmaak subsidiebesluit social profit en lokale besturen ter extra ondersteuning van hun correspondentietest	<u>Gerealiseerd</u>
Diverse rapporteringen en bijdragen rond non-discriminatie en inclusie	
– Fiche “een inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen” i.k.v. Vlaams Hervormingsprogramma 2021 ikv Europees Semester	<u>Gerealiseerd</u>

Evaluatietekst

In de bestrijding van discriminatie en de versterking van inclusie zijn sectoren belangrijke actoren.

Vanuit de sectorconvenantwerking en via **specifieke addenda non-discriminatie en inclusie 2020-2021** willen we sectoren stimuleren en ondersteunen om stappen vooruit te zetten in de aanpak van discriminatie en bij het verhogen van inclusie. Sectoren kunnen een nulmeting doen om de aard en discriminatie binnen hun sector in kaart te brengen, daarnaast kunnen ze ook opleidingen organiseren over het omgaan met discriminatie, specifieke acties opzetten ten aanzien van kansengroepen, ... In 2021 brachten we zo 37 sectoren aan de start. De dienstenchequesector bracht in dit addendum ook hun werkzaamheden op vlak van de bestrijding van discriminatie onder. Vanaf 2022 sluit de bankensector op de sectorconvenantswerking aan.

We zorgden voor **extra ondersteuning** en volgden de ontwikkelingen van sectoren op de voet op. Die extra ondersteuning werd vooral vormgegeven vanuit een **begeleidingsgroep**. Deze begeleidingsgroep komt samen onder voorzitterschap van de SERV. We brengen er de sectoren samen met de **experten** die ons een methodiek aanreikten voor het monitoringsproces. Vanuit het Departement bereidden we telkens samen met de SERV de agenda voor de bijeenkomsten voor en onderhielden we de contacten met de sectoren enerzijds en met de experts anderzijds.

////////////////////////////////////

We speelden zo in op vragen die leven. De begeleidingsgroep kwam in de loop van 2021 vier keer samen. De klemtoon lag hierbij op het op weg zetten van sectoren in hun monitoringsoefening, het ondersteunen van hun risico-analyses door het aanreiken van een analyseschema en het ontsluiten van cijfermateriaal, het ondersteunen van hun zoektocht naar een passende dienstverlener voor de nulmeting die zij wensen te ondernemen, het verduidelijken van de methodologie en methodologische keuzes die gemaakt kunnen worden bij het uittekenen van de nulmeting. We organiseerden ook speeddates met de experts voor die sectoren die moeilijkheden ervaarden bij de toepassing van de aangereikte methodiek voor de nulmeting.

3.3.2.2 Geplande projectmijlpalen 2022

In 2022 zetten we de **ondersteuning van de addenda non-discriminatie en inclusie** verder. Wat de monitoringsoefening betreft, schakelen de meeste sectoren vanaf 2022 naar het uittekenen en uitwerken van hun nulmeting, naar het uitdiepen van hun risico-analyse en naar het benoemen van actieterreinen. Vanuit de begeleidingsgroep en in samenwerking met de SERV spelen we in op vragen en voorzien we in ervaringsuitwisseling. In 2022 komt de klemtoon te liggen op de nulmeting waarvoor de sectoren een externe dienstverlener zullen aanspreken. Vanuit onze contacten met sectoren weten we dat dit ook voor de externe dienstverleners in zekere zin pionierswerk is en voorzien we om methodologische vragen van dienstverleners te kunnen capteren en opvangen. We willen met de sectoren ook een communicatie-aanpak voorbereiden en uitwerken.


We voorzien ook in een **tussentijdse evaluatie** van de addenda non-discriminatie en inclusie (gelijklopend aan de tussentijdse evaluatie van de sectorconvenants) en de **verlenging van de addenda met 6 maanden** (voor de periode van januari tot en met juni 2023) wordt voorbereid.

Mijlpalen 2022	Voorziene timing
Sectorale bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt	
– [RRF] Verlenging addenda non-discriminatie en inclusie voor looptijd 1/1/23-30/06/23	2022/Q4
– Tussentijdse evaluatie addenda non-discriminatie en inclusie en vaststellingennota	2022/Q2
– Ondersteuning van sectoren bij hun monitoringsproces	doorlopend in 2022
o Opvolging intersectorale begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’ (ondersteuning fase nulmeting, uitdieping risico-analyse, benoemen van actieterreinen, aanpak communicatie en rapportering)	doorlopend in 2022 (2-maandelijkse bijeenkomsten)
o Opmaken communicatieplan met sectoren	2022/Q4

3.3.2.3 Uitvoering kernprocessen

////////////////////////////////////

<i>*loopt verder in 2022</i>	
– Goedkeuring jaarplan 2022 Steunpunt Werk	Gerealiseerd

 Bijkomende mijlpalen 2021	Status
– [AHAD-actie] Communicatiestrategie ‘Alle hens aan dek’: organisatie webinar	Gerealiseerd

Evaluatietekst

We bleven in 2021 meer dan ooit een beroep doen op data en wetenschappelijke inzichten om ons beleid te onderbouwen. We lanceerden de **kennisagenda Werk en Sociale Economie** om op een meer gestructureerde manier aan kennisopbouw te doen. Deze agenda is het resultaat van een uitgebreide stakeholdersbenadering en vormt in de toekomst de leidraad om beleidsrelevant onderzoek te programmeren. In uitvoering van de kennisagenda programmeerden we heel wat VIONA-onderzoek. Ook via het **steunpuntprogramma** bleven we actief inzetten op de uitbesteding van beleidsrelevant onderzoek. Daarnaast waren er tal van onderzoeken en publicaties in eigen beheer (ESF-evaluaties, trendrapport, jaarrapport sociale economie, rapport opleidingsdeelname, metastudie duaal leren,).

We investeerden ook extra in communicatie en valorisatie. Zo lanceerden we denkwerk-sessies om arbeidsmarktonderzoek op het snijvlak met andere domeinen beter in de kijker te zetten.

We zetten ook in op de **monitoring en evaluatie van beleidsmaatregelen en -programma’s**. Zo is in 2021 een continue monitoring en evaluatie van de relance-acties in ‘Alle hens aan dek’ opgezet. Daarbij werd ook de budgettaire (en RRF) dimensie actief meegenomen.

Tegelijkertijd bleven we de impact van COVID-19 op de arbeidsmarkt nauwgezet opvolgen, en dit o.a. zowel via de maandelijkse update van de **Coronabarometer** als de **structurele beleidsmonitor**. In een samenwerkingsproject met het steunpunt zetten we ook stappen vooruit in de uitbouw van een **digitaal arbeidsmarktdashboard voor WSE**.

Tenslotte bleven we zoals vorig jaar ook een beroep doen op een interuniversitaire ploeg van **arbeidsmarktexperten**. Hun advies stond in het teken staan van het jaar van de opleiding en bevatte structurele sporen om de mismatch op de arbeidsmarkt versterkt aan te pakken.

3.4.1.2 Geplande projectmijlpalen 2022

Na een druk coronajaar komt binnen dit beleidsproject de structurele, lange termijn uitdaging opnieuw centraler te staan. In het beleid en het sociaal overleg zal de verhoging van de werkzaamheidsgraad en het aanpakken van de structurele mismatch meer op het voorplan komen. Met een verwachte focus op opleiding (i), activering (ii), migratie (iii) en werkbaarheid (iv). Om het beleid in dit klavertje vier te ondersteunen maar ook om het lange termijn (kennisagenda) perspectief in te brengen zijn cijfers, studies en wetenschappelijke inzichten cruciaal.

////////////////////////////////////

- Het Steunpunt Werk zal zijn projectiemodellen (werkzaamheidsgraad, werkzaamheidsdoelstellingen, werkenden, vervangingsvraag, sectorale tewerkstelling) verder actualiseren. Deze worden onder meer gebruikt om het traject naar 80% werkzaamheidsgraad verder in beeld te brengen.
- In het kader van VIONA zal er aandacht/ruimte zijn voor verkenning van de mogelijke oplossingsstrategieën: zaken als interregionale mobiliteit, vraagzijde strategieën naar niet actieve arbeidsreserves en loopbaandynamiek komen onder meer aan bod.
- De lancering van het piloot-project macro competenties is een belangrijke stap in dit verhaal.
- Via onze eigen studies (en ad hoc dienstverlening) blijven we actief inzetten rond opleiding (dashboard LLL, rapport LLL), activering (jaarrapport sociale economie, ...), werkbaarheid (netwerkanalyse, ondersteuning structurele maatregel, ...) en migratie (detachering, ...)
- We blijven ook actief onze eigen instrumenten en maatregelen opvolgen en evalueren, o.a. via de uitvoering van AHAD/RRF en via de evaluatie van maatregelen en programma's.
- We verliezen in dit alles het lange termijn en horizontaal vergelijkende perspectief (andere landen, andere domeinen, ...) niet uit het oog. Via de kennisagenda blijven we de belovende percelen voor de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid verkennen.

Voor het eerst voorzien we een rapportering i.v.m. de kennisagenda als structurerend instrument voor onze kennisprogrammatie, uiterlijk in het tweede kwartaal van 2022.

Mijlpalen 2022	Voorziene timing
Data en wetenschappelijke inzichten	
- Eerste jaarrapportage kennisagenda	2022/Q2
- Structurele beleidsmonitor (agendering in beleidsraad)	doorlopend in 2022
- Maandelijkse update van de Coronabarometer o.v.	doorlopend in 2022
- Uitvoering van het VIONA-onderzoeksprogramma	doorlopend in 2022
- [AHAD-actiel Monitoring en evaluatie AHAD	doorlopend in 2022
Steunpunt Werk	
- Aansturing Steunpunt Werk (looptijd 2021-25)	doorlopend in 2022
- Goedkeuring jaarplan 2023 Steunpunt Werk	2022/Q4
Werkgelegenheidsconferentie	
- Organisatie van een werkgelegenheidsconferentie	2022/Q2

3.4.1.3 Uitvoering kernprocessen

Binnen deze doelstelling zet het departement WSE onder meer volgende instrumenten in:

- VIONA-onderzoeksprogramma

Aan de hand van een aantal kernindicatoren op het vlak van volume (aantal dossiers), behandeltermijnen, inspecties en budgetten geven we in de bijlage “Uitvoering kernprocessen: boordtabel” inzicht in het beheer van deze maatregelen.

3.4.2 Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen (OD 11)



Omschrijving

We voeren het operationeel programma 2014-2020 verder uit en geven vorm aan het nieuwe programma voor de periode 2021-2027. Het Vlaams ESF programma werd op 17 december 2021 goedgekeurd door de Vlaamse regering met het oog op het indienen van het programma bij de Europese Commissie in het 1^{ste} kwartaal van 2022. Het programma omvat 5 prioriteiten: Toegang tot de Arbeidsmarkt, Levenslang Leren, Sociale Inclusie, Investeren in werkbare jobs en een inclusieve arbeidsmarkt en Sociale Innovatie. Na goedkeuring door de Europese Commissie kan het Vlaams ESF programma gelanceerd worden, vermoedelijk midden 2022.



Stakeholdersbetrokkenheid

Het lopende programma wordt aangestuurd via een comité van toezicht waarin de stakeholders zetelen. Daarnaast zijn er bilaterale contacten om concrete oproepen verder vorm te geven. Via coachinggesprekken en lerende netwerken houden we de vinger aan de pols bij de organisaties die intekenen op onze oproep.

In het kader van de voorbereiding van een nieuw operationeel programma voor de periode 2021-2027 loopt een consultatieronde. We luisteren naar behoeften en mogelijkheden van onze stakeholders, waaronder de interprofessionele sociale partners, de steden Antwerpen en Gent, de overige centrumsteden en VVSG, de civiele maatschappij via de Verenigde Verenigingen en overheidsinstellingen (VDAB, departementen Onderwijs, WVG, VGC, bevoegde diensten voor Integratie, Binnenlands bestuur, WSE) en organisaties die actief zijn rond het thema Armoede. We toetsen ook het uiteindelijke voorstel bij hen af. De politieke validatie gebeurt in eerste instantie via IKW. De Vlaamse regering neemt de beslissing over het definitieve programma en geeft opdracht tot formele indiening bij de EC.

3.4.2.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Deze doelstelling werd gerealiseerd conform het te lopen proces. Een bijkomende uitdaging betrof de uitvoering van REACT-EU en RRF, waardoor deze doelstelling geëvalueerd kan worden als beter dan vooropgesteld.

Mijlpalen 2021	Status
ESF Programma 21-27	
– Indiening ESF Programma 21-27 <i>*programma goedgekeurd door VR, beslissing om later in te dienen</i>	Gerealiseerd*
– Voorbereiding ontwikkeling eerste oproepen ESF Programma 21-27 (Uitvoering ESF Programma 21-27: start 2022)	<u>on hold</u>
– Lanceringscampagne nieuwe ESF Programma	<u>on hold</u>



ESF Programma 14-20	
– Aanpassing omwille van middelen REACT EU	<u>Gerealiseerd</u>
– [AHAD-actie] Ontwikkelen oproepen AHAD gelinkt <i>*loopt verder in 2022</i>	Zie resp. OD's
– [AHAD-actie] Opstart projecten AHAD <i>*loopt verder in 2022</i>	

Bijkomende mijlpalen 2021	Status
RRF	
– Indiening van de beleidsprioriteiten AHAD en Vlaamse veerkracht binnen RRF	<u>Gerealiseerd</u>
– Uitvoering van RRF <i>*loopt verder in 2022</i>	Zie resp. OD's



Evaluatietekst

Het ESF-programma 2021-2027 werd zoals voorzien einde 2021 goedgekeurd door de Vlaamse regering met het oog op het indienen bij de Europese Commissie. Het programma werd afgestemd met de verschillende stakeholders, onder meer het kabinet Werk, de VDAB, het Departement Onderwijs, de Europese Commissie. Met EFRO wordt er periodiek overlegd om de indiening van beide programma's af te stemmen.

De middelen van REACT-EU werden geïntegreerd in het programma 2014-2020 en door de Europese commissie goedgekeurd.

Conform de vereisten van de Faciliteit voor Herstel en Veerkracht (FHV) werden door DWSE en VDAB twee beheers- en controlesystemen ontwikkeld. Op het niveau van het beleidsdomein werd een sturingscomité relance opgericht voor de maandelijkse opvolging en aansturing van de projecten. De projecten zelf worden onder de respectievelijke operationele doelstellingen behandeld.

3.4.2.2 Geplande projectmijlpalen 2022

Vanuit Europa wordt gevraagd meer zichtbaarheid te creëren voor de Europese fondsen door een aantal strategieën te identificeren die de kern van de programma's uitmaken en die dus bijzondere aandacht zullen krijgen (ook wat betreft communicatie) gedurende de looptijd van het programma. Uiteraard zijn deze strategieën ingebed in het bredere Vlaamse beleidskader en wordt dus ook verwezen naar de andere relevante delen van het ondernemingsplan. Onderstaande overzicht is dus ook niet exhaustief. Er zijn nog andere acties die vanuit ESF gefinancierd worden (soms ook elders in het ondernemingsplan vermeld).

////////////////////////////////////

De strategie van **intersectorale partnerschapswerking** bestaat erin dat ESF partnerschappen stimuleert tussen sectorale intermediaire instanties (bv. sectorfondsen, sectorfederaties ...) en andere relevante actoren (bv. HR-dienstverleners), gericht op relevante clusters van sectoren. Hiermee wordt competentie-denken toekomstgericht én duurzaam binnengebracht bij die kmo's die hier het meeste baat bij hebben en wordt de koppeling gemaakt met opleiding en levenslang leren. Tevens worden hiermee andere initiatieven gericht op mobiliteit binnen de arbeidsmarkt via doelgerichte competentieontwikkeling, indirect gefaciliteerd door de verhoogde aandacht voor competenties. Concreet gaat het om de opstart van de competentiecheck-ups KMO's (incl. evaluatie) in 5 intersectorale percelen, het opleveren van SCOPE (competentieprognoses) met hieruit voortvloeiende opleidingsontwikkeling. Verder is er ook de opstart van het project macro competentieprognoses en opstart van een verdere evolutie van SWITCH (uitwisseling medewerkers tussen bedrijven). Tenslotte passen ook de lanceringen van diverse opdrachten inzake e-leren (als opleidingsvorm) binnen deze strategie evenals het dissemineren van kennis inzake opleidingen CS (Cybersecurity) naar de sectoren.

De strategie inzake de **lerende organisatie** is erop gericht organisaties te helpen in hun transformaties, met het oog op duurzame tewerkstelling en werkbaar werk. Dergelijke transformaties kunnen geïnitieerd worden vanuit bekommernissen of knelpunten inzake werkbaarheid, maar evengoed vanuit de noodzaak om het menselijke aspect in een transformatie getriggerd door de groene en digitale transitie, goed mee te nemen. Concreet gaat het om het opstarten van Leergoesting (incl. evaluatie), een Onderzoeksopdracht inzake netwerk- en actormapping Werkbaar Werk-landschap en een onderzoeksopdracht rond belanghebbenden management (op het kruispunt MVO-LO). Anders Organiseren 2.0 zal ook opleveren. De DRIVE impact evaluatie zal tussentijdse resultaten opleveren. Vanuit de lopende acties rond Artificial Intelligence zal samen met VLAIO een nota opgeleverd worden inzake hoe we de brug kunnen slaan tussen HC dienstverleners en digitalisering. Tenslotte zal een communicatiestrategie gecreëerd worden om het aanbod rond de Lerende Organisatie beter bekend te maken.

De strategie inzake **inclusief ondernemen** zet uitiem in op het creëren van de juiste bedrijfscontext voor instroom en retentie van kwetsbare groepen (niet-beroepsactieven en werkzoekenden). Organisaties met veel knelpuntvacatures krijgen daarbij bijzondere aandacht. Tevens wordt ook ingezet op het ontsluiten van data betreffende het (gebrek aan) gebruik door organisaties van bestaande maatregelen, om de integratie van kwetsbare groepen te ondersteunen. Zo wordt deze strategie complementair aan de strategie van de lerende organisatie, eerder dan al te zeer overlappend te zijn. Concreet wordt het Platform Inclusief Ondernemen opgestart. Dit wordt gecoördineerd met de impact evaluatie op de Inclusief Ondernemen projecten. Hiermee wordt ook al ingezet op het heroriënteren van lopende projecten.

Waar bovenstaande zich richt op de werkplekken, zet de strategie van **lokale partnerschappen voor kwetsbare groepen** in op het vinden, begeleiden en toeleiden naar werkgevers van kwetsbare groepen. ESF zal VDAB en lokale besturen faciliteren om duurzame lokale partnerschappen in de steigers te zetten met relevante dienstverleners, gericht op de begeleiding van de meest kwetsbare werkzoekenden en niet-beroepsactieven (met een complexe problematiek). Doel van de partnerschappen is om deze doelgroepen ten volle te laten participeren in de samenleving, inclusief maar niet uitsluitend via werk. Het lerend netwerk Outreach&Activering (O&A) zal hiertoe als input haar eindrapport opleveren. Tevens zal ook de impactevaluatie op O&A rapporten opleveren. Het capacity building project voor lokale partnerschappen voor kwetsbaren zal als investeringsproject van start gaan. Input voor dit project is ook de studie door HIVA rond

//

governance modellen voor financiers. Tenslotte wordt een oproep inzake partnerschappen voor gedetineerden gelanceerd.

ESF zet ook in op **leerecosystemen**. Een leerecosysteem start vanuit lokale initiatieven en partners die samen op lokaal niveau inzetten op leren, gedreven door een bredere doelstelling (vb. armoedebestrijding, tewerkstelling, economische transitie...). Deze lokale initiatieven verenigen zich in een netwerk dat op een regionaal niveau een regionaal leerecosysteem vormt. Deze regionale leerecosystemen kunnen dan op hun beurt weer connecteren in een Vlaams leerecosysteem. In 2022 zal de piloot oproep leerecosystemen, met een ondersteunende expertenopdracht, reeds 5 leerecosystemen opstarten. De validering van de T2 campus zal als input dienen voor het verder ontwikkelen van deze leerecosystemen evenals een impactevaluatie.

Wat betreft **sociale innovatie** vraagt Europa aan alle lidstaten om in het kader van hun nieuwe ESF+ programma's een "social innovation competence centre" op te zetten. Het uitgangspunt is hierbij dat het gaat om een (digitaal) ondersteuningsplatform dat (groepen van) burgers, sociale ondernemingen, overheidsinstellingen, kennisinstellingen en sociale partners helpt om anderen op te roepen om (al dan niet lokaal) krachten te bundelen om duurzame antwoorden te zoeken op maatschappelijke uitdagingen (die tastbaar zijn binnen de dagelijkse realiteit van burgers). Het ondersteuningsplatform moet dan ook de toegang faciliteren tot relevante netwerken (bv. inzake innovatie, financiering, ondernemen, technische/wetenschappelijke expertise...) en tot leermogelijkheden en middelen die nodig zijn om samen actief aan de slag te gaan rond deze uitdagingen. Sociale innovatie biedt hierbij aan deelnemers in een innovatieproces een context voor ervaringsgericht en informeel leren. Het draagt hiermee bij aan het ontwikkelen van 21^{ste}-eeuwse vaardigheden. Het kan ook leiden tot meer sociaal ondernemerschap. Het transnationaal project Hubs (Hub voor sociale innovatie – competentiecentrum, rechtstreeks gefinancierd door de Europese Commissie) zal in 2022 een meer concrete visie moeten opleveren waarop dan verder gebouwd wordt richting opstart van dit "social innovation competence centre" vanaf 2024.

Mijlpalen 2022	Voorziene timing
ESF-Programma 21-27	
– Indieningsprocedure ESF-Programma 21-27	2022/Q2
– Lanceringscampagne nieuwe ESF-Programma	2022/Q2-3
– Voorbereiden operationalisering ESF programma	doorlopend 2022
Uitvoering ESF-Programma 14-20	
– Inzetten van restmiddelen ESF programma	doorlopend 2022
– Opvolgen en beheer ESF programma	doorlopend 2022
Competentieversterking en mobiliteit via intersectorale partnerschappen	
– Competentiecheck-ups KMO's (RRF):	
o Overheidsopdracht	2022/Q1
o Opstart	2022/Q3
<i>(zie 3.3.1 Transities en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen)</i>	
– Evaluatieonderzoek Competentiecheck-ups KMO's (ESF):	
o Lanceren bestek en gunning	2022/Q2
o Opstart onderzoek	2022/Q3
<i>(zie 3.3.1 Transities en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen)</i>	
– SCOPE (competentieprognoses) (ESF):	

////////////////////////////////////

<ul style="list-style-type: none"> ○ Oplevering <i>(zie 3.3.1 Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen)</i> 	2022/Q3
<ul style="list-style-type: none"> – Opstart project macro competentieprognoses <i>(zie 3.3.1 Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen)</i> 	
<ul style="list-style-type: none"> – SWITCH (uitwisselen werknemers tussen bedrijven) (ESF): <ul style="list-style-type: none"> ○ Opstart <i>(zie 4.1.2 Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen)</i> 	2022/Q1
<ul style="list-style-type: none"> – Opleidingsontwikkeling vanuit SCOPE (REACT): <ul style="list-style-type: none"> ○ Oproep + opstart 	2022/Q4
<ul style="list-style-type: none"> – E-leren (RRF): <ul style="list-style-type: none"> ○ Start overheidsopdracht Lerend Netwerk Oproep E-leren (1/2/22-30/4/23) ○ Start overheidsopdracht adviseurs/experten voor usability (1/2/22-30/4/23) ○ AHAD- RRF Lanceren overheidsopdracht begeleiding voor lerenden met een digitale achterstand – Looptijd: 2022/Q1-Q4 <i>(zie 4.1.1 Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen en de stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening)</i> 	2022/Q1 2022/Q1 2022/Q4
<ul style="list-style-type: none"> – CS (Cybersecurity) (ESF): <ul style="list-style-type: none"> ○ Disseminatie naar sectoren 	2022/Q3
Lerende organisatie voor werkbaar werk en levenslang leren	
<ul style="list-style-type: none"> – Leergoesting (ESF): <ul style="list-style-type: none"> ○ Opstart <i>(zie 4.1.1 Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen en de stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening)</i> 	2022/Q2
<ul style="list-style-type: none"> – Evaluatie leergoesting (ESF): <ul style="list-style-type: none"> ○ Opstart met de opdrachtnemer/onderzoekers <i>(zie 4.1.1 Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen en de stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening)</i> 	2022/Q1
<ul style="list-style-type: none"> – Onderzoek Netwerk- en actormapping Werkbaar Werklandschap (ESF): <ul style="list-style-type: none"> ○ Opstart ○ Oplevering finaal rapport 	2022/Q1 2022/Q2
<ul style="list-style-type: none"> – Belanghebbenden management (kruispunt MVO-LO) (MVO): <ul style="list-style-type: none"> ○ Overheidsopdracht en opstart studiewerk ○ Oplevering <i>(zie 5.2.1 Sociaal ondernemerschap ondersteunen)</i> 	2022/Q1 2022/Q4
<ul style="list-style-type: none"> – Anders Organiseren 2.0 (ESF): <ul style="list-style-type: none"> ○ Oplevering <i>(zie 3.2.1 Werkbaar werk - Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden)</i> 	2022/Q4
<ul style="list-style-type: none"> – DRIVE (trajecten motivatieproblematiek bij werknemers aan te pakken) impact evaluatie (ESF): <ul style="list-style-type: none"> ○ Rapportage tussentijdse resultaten <i>(zie 3.2.1 Werkbaar werk - Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden)</i> 	2022/Q2
<ul style="list-style-type: none"> – Artificial Intelligence (ESF): <ul style="list-style-type: none"> ○ Nota ESF-VLAIO inzake operationalisering brug slaan tussen HC dienstverleners en digitalisering 	2022/Q2

////////////////////////////////////

<i>(zie 3.3.1 Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen)</i>	
– Communicatiestrategie aanbod Lerende Organisatie (ESF)	2022/Q4
Inclusief Ondernemen	
– Platform Inclusief Ondernemen (ESF): ○ Opstart <i>(zie 3.3.1 Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen)</i>	2022/Q1
– Impact evaluatie Inclusief Ondernemen (ESF): ○ Oproep en opstart ○ Oplevering tussentijds rapport <i>(zie 3.3.1 Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen)</i>	2022/Q1 2022/Q4
Lokale partnerschappen kwetsbare groepen	
– Lerend netwerk Outreach&Activering (O&A) (ESF): ○ Oplevering eindrapport <i>(zie 3.1.2 Arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven)</i>	2022/Q2
– Impactevaluatie O&A (ESF): ○ Oplevering tussentijds rapport empowerment ○ Oplevering finaal rapport tewerkstelling <i>(zie 3.1.2 Arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven)</i>	2022/Q3 2022/Q4
– Capacity building project lokale partnerschappen voor kwetsbaren (ESF): ○ Opstart ○ Oplevering tussentijds rapport <i>(zie 3.1.2 Arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven)</i>	2022/Q1 2022/Q3
– Studie HIVA rond governance rond financiering (ESF): ○ oplevering eindrapport	2022/Q3
Leerecosystemen	
– Piloot oproep leerecosystemen (ESF): ○ opstart min 1 LE ○ opstarten min 4 LE (cumulatief)	2022/Q1 2022/Q3
– Validering T2 campus (ESF): ○ oplevering finaal rapport	2022/Q1
– Impactevaluatie leerecosystemen (ESF): ○ Lancering bestek + opstart ○ Oplevering eerste tussentijds rapport (onderzoeksdesign)	2022/Q2 2022/Q4
Sociale innovatie	
– Transnationaal project Hubsi (Hub voor sociale innovatie – competentiecentrum (ESF): ○ oplevering tussentijds rapport (visie)	2022/Q2
Partnerschappen voor gedetineerden	
○ lancering oproep	2022/Q1
○ opstart	2022/Q2

////////////////////////////////////

Globale voortgangstatus: Deze doelstelling werd gerealiseerd zoals vooropgesteld. Naast de voorziene acties rond 'klant centraal' en op vlak van digitalisering, vormde de voorbereiding van de zevende staatshervorming een bijkomende opdracht:

Mijlpalen 2021	Timing
Klantgerichte cultuur	
Activeren van klantgerichte cultuur	
– Uitrol deeltrajecten klant centraal in de beleidsafdeling en ondersteunende diensten (AAD + DSG) <i>*loopt verder in 2022</i>	Loopt op schema*
– Feedback 1700-lijn, klantenbevragingen en klachtendossiers structureel en klantgericht inzetten. <i>*loopt verder in 2022</i>	Loopt op schema*
Meetbaar maken van klantgericht werken	
– Uitbreiden van klantgerichte tevredenheidsmetingen naar project en impuls dienstverlening <i>*loopt verder in 2022 (onder 'Activeren van klantgerichte cultuur')</i>	Loopt op schema*
– IT toepassingen en bijhorend ontwikkelingsproces worden maximaal opgebouwd vanuit generieke concepten onderbouwd vanuit een structurele klantenbevraging.	Gerealiseerd
– Redesign van ondersteunende processen ikv klantgericht denken <i>*loopt verder in 2022 (onder 'Activeren van klantgerichte cultuur')</i>	Loopt op schema*
Introduceren van een uniek en uniform klantencontact (Front office) <i>*loopt verder in 2022 (onder 'Optimaliseren van klantenrelaties')</i>	Loopt op schema*
Digitalisering	
Digitale ondersteuning beleidsprojecten	
○ Jobbonus <i>*loopt verder in 2022</i>	Loopt op schema*
○ Individuele doelgroepkorting op maat	On hold
○ Single permit fase 1 & 2	Gerealiseerd
○ Single permit fase 3 <i>*loopt verder in 2022</i>	Verschoven naar 2022
○ Beroepskaarten <i>*loopt verder in 2022</i>	Loopt op schema*
Ontwikkeling van nieuwe toepassingen voor de digitale ontsluiting van de dienstverlening van DWSE	
– [AHAD-actie digitalisering – IT-project] Integratie Vlaamse bouwstenen en ecosysteem om de processen doelgericht te digitaliseren (integratie met het digitaal archief Vlaanderen en aan de centraal aangeboden documentendienst) <i>*loopt verder in 2022</i>	Loopt op schema*
– [AHAD-actie digitalisering – IT-project] Digitale WSE-loketten en dienstverlening ontsluiten voor burgers, werkgevers, partners en mandatarissen <i>*loopt verder in 2022</i>	Loopt op schema*
– Voorzien van moderne digitale ondersteuning voor de Vlaamse Sociale Inspectie	Loopt op schema*

////////////////////////////////////

Vermeldenswaard zijn ook de opdrachten in de voorbereiding van een mogelijk nieuwe staatshervorming en/of asymmetrisch beleid die in lijn met de versnelling in het politiek debat opgenomen werden door het Departement. Dit thema zal de komende jaren onze aandacht blijven vragen.

3.4.3.2 Geplande projectmijlpalen 2022

Het afgelopen jaar kwam de **interrelatie tussen het federale en regionale niveau** weer sterk op onze agenda. De werkzaamheden die opgestart werden in het kader van een mogelijke asymmetrische samenwerking en/of aanpassing aan de staatsstructuur zullen ook in 2022 onze volle aandacht blijven vragen.

We starten dit jaar met de voorbereiding van het **EU-voorzitterschap**. We blijven het Europese beleid nauwgezet opvolgen. We rapporteren over onze eigen initiatieven in het licht van het Europees, internationaal en supranationaal beleid en screenen initiatieven op dit niveau naar impact op het Vlaams beleid.

Daarnaast volgen binnen deze doelstelling in 2022 nieuwe indieningsrondes voor beide projectoproepen **digibanken**. We stimuleren deelname aan de oproepen door een actieve communicatie, zoals een infosite, thematische webinars, matchmakingevents, presentaties in netwerken, etc. Voor de goedgekeurde projecten in het voortraject voorzien we procesbegeleiding om de samenwerkingsovereenkomst en -strategie kwalitatief te versterken. Goedgekeurde implementatietrajecten zullen ondersteuning krijgen via een lerend netwerk. We volgen de opstart en de uitvoering van de projecten nauw op met oog op monitoring (o.a. in kader van RFF). We lanceren een meerjarige opdracht voor de impactmeting van het project digibanken in 2022.

Op vlak van **digitalisering** ligt de klemtoon hoofdzakelijk op het verder realiseren van de AHAD/RRF-engagementen. Naar burgers toe zijn dit hoofdzakelijk de realisatie van de nieuwe gebruikerservaring voor de aanmoedigingspremies en de implementatie van de jobbonus/jobbonus+. Naar de werkgevers en partners toe voorzien we enerzijds de realisatie van de in 2021 geïdentificeerde prioritaire uitbreidingen van het WSE-loket, de realisatie van de vervolgfase mbt. uniek loket single permit en de verdere ondersteuning in het kader van het nieuw beleid beroepskaarten. De realisatie van individueel maatwerk is ook een belangrijk speerpunt in de verdere digitalisering binnen sociale economie. Op het vlak van duaal leren implementeren we werkplek duaal voor het volwassenenonderwijs in 2022.

Mijlpalen 2022	Voorziene timing
Europees beleid	
– Opvolging van het Europees beleid	doorlopend in 2022
o Omzetting van richtlijnen	doorlopend in 2022
o Standpuntbepaling en belangenbehartiging m.b.t. Europese initiatieven	doorlopend in 2022
o Opvolging van verordeningen	doorlopend in 2022
o Opvolging van inbreukprocedures	doorlopend in 2022
o Openbare raadplegingen	doorlopend in 2022
o Opvolging van prejudiciële vragen	doorlopend in 2022

////////////////////////////////////

– Europees semester	doorlopend in 2022
– Brexit	doorlopend in 2022
– Werkgroep Europees Handels en Investeringsbeschermingsbeleid (WEHIB)	doorlopend in 2022
Internationaal beleid	
– Deelname aan SOIA	doorlopend in 2022
– Opvolging van bilaterale akkoorden en Benelux	doorlopend in 2022
– Rapporteringen ikv ILO, OESO, VN,...	doorlopend in 2022
Staatshervorming	
– Ondersteuning in het kader van de voorbereiding van een 7e staatshervorming	doorlopend in 2022
EU-voorzitterschap 2024	
– Start van de inhoudelijke voorbereiding van het EU-voorzitterschap	2022/Q3
Kwaliteitsdecreet	
– Communicatie- sensibiliseringscampagne voor iedere mogelijke dienstverlener van de door het kwaliteitsdecreet gevatte maatregelen – fase 3	
Digibanken	
– [RRF] Herhaling oproep(en) digibanken	doorlopend in 2022
– [RRF] Opmaak opdracht impactmeting digibanken	2022/Q2
– [RRF] Opvolging uitvoering opdracht procesbegeleiding en lerend netwerk digibanken	doorlopend in 2022
Digitalisering	
Digitale ondersteuning beleidsprojecten	
Productdomein Activering werk	
– Digitalisering aanvraag en uitbetaling jobbonus en jobbonus+ <i>(zie 3.1.1 Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden)</i>	2022/Q4
– Fase 3 informatisering gecombineerde procedure uniek loket single permit <i>(zie 3.1.3 Talent van buiten Vlaanderen aantrekken)</i>	doorlopend in 2022
– Aanpassingen arbeidskaarten in kader van risico-analyse en doorlooptijden <i>(zie 3.1.3 Talent van buiten Vlaanderen aantrekken)</i>	(o.v. – timing nog te bepalen)
– Verdere digitalisering nieuw beleid beroepskaarten <i>(zie 3.1.3 Talent van buiten Vlaanderen aantrekken)</i>	2022/Q2
– Eerste uitbreiding transitiepremie <i>(zie 3.1.1 Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden)</i>	(o.v. – timing nog te bepalen)
Productdomein Loopbanen	
– Vervolg ondersteuning innovatie van het dienstencheque-systeem <i>(zie 3.2.1 Werkbaar werk – Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden)</i>	2022/Q1
– Ontwikkeling en ingebruikname nieuwe applicatie aanmoedigingspremies <i>(zie 3.2.1 Werkbaar werk – Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden)</i>	2022/Q4
Productdomein competenties	
– Vervolg digitalisering Vlaams opleidingsverlof en opleidingsdatabank	2022/Q2

////////////////////////////////////

<i>(zie 4.1.1 Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen en de stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening)</i>	
– Individuele leer- en loopbaanrekening fase 2: ‘gepersonaliseerd overzicht’ <i>(zie 4.1.1 Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen en de stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening)</i>	2022/Q4
Productdomein duaal leren & sectoren	
– Inkanteling ‘leren&werken’ in duaal leren <i>(zie 4.1.2 Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen)</i>	2022/Q1
– Implementatie duaal leren in het volwassenonderwijs <i>(zie 4.1.2 Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen)</i>	2022/Q3
– Aanvullende stagebonus ‘verhoging en verruiming stagebonus alternerend leren’ <i>(zie 4.1.2 Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen)</i>	2022/Q3
– Ontwikkeling in kader van de nieuwe maatregel incentive werkpleklers <i>(zie 4.1.2 Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen)</i>	2022/Q4
– Inkanteling in technisch WSE-landschap <i>(zie 4.1.2 Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen)</i>	doorlopend in 2022
Productdomein sociale economie	
– Implementatie beheerstoepassing voor individueel maatwerk <i>(zie 5.1.1 Individueel maatwerk invoeren)</i>	2022/Q4
Digitale ondersteuning organisatieprojecten	
Productdomein thema-overschrijdend	
– Ingebruikname en verdere doorontwikkeling van de nieuwe ‘Argus’-toepassing ter ondersteuning van de Vlaams sociale inspectie (o.a. integratie met e-PV) <i>(6.1.8. Legislatuurboodtabel VSI)</i>	Ingebruikname 2022/Q1 ; doorontwikkeling: o.v. - timing nog te bepalen
Productdomein klant centraal	
– Implementatie van een CSM-systeem (customer service management) <i>(Zie 6.1.4 Klant centraal)</i>	doorlopend in 2022
– Uitbreidingen aan WSE-loket (burgers, ondernemingen, partners en mandatarissen) op basis van de resultaten van de bevragingronde/prioriteringsoefening van klantengroepen in 2021 <i>(Zie 6.1.4 Klant centraal)</i>	2022/Q3-Q4
Productdomein data <i>Voor dit productdomein verwijzen we expliciet naar de volgende strategische organisatieprojecten opgenomen in het ondernemingsplan:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • datamanagement en -beheer (zie 6.1.5) • strategische beleids- en organisatiemonitoring (Zie 6.1.6) 	
Algemeen – overkoepelende digitaliseringsinitiatieven	
– Alle werkzaamheden die nodig zijn om de continuïteit kwalitatief te waarborgen, in het bijzonder de verplichte migratie van het volledige ‘oude’ applicatielandschap naar een moderne infrastructuur. Dit is verplicht ten gevolge van de nieuwe centrale raamcontracten.	doorlopend in 2022
– Werkzaamheden ter verhoging van de maturiteit op het vlak van monitoring van bestaande applicaties, informatieveiligheid en disaster recovery <i>(Zie 6.1.7 Hefbomen voor organisatiematuriteit)</i>	doorlopend in 2022

////////////////////////////////////

Stakeholdersbetrokkenheid

We maken maximaal gebruik van de bestaande kanalen om de dialoog met de stakeholders te voeren. De formele kanalen die ingezet worden voor dit beleidsproject zijn de SERV en het VESOC-overleg, Platform Levenslang Leren, MaCo WSE en MaCo OVW. Daarnaast zoeken we klankbord bij de sectoren. We betrekken ook graag de burgers als eindgebruiker bij het opzet van de nieuwe leer- en loopbaanrekening. Bij het ontwikkelen van de leer- en loopbaanrekening zoeken we daarnaast ook afstemming met het project rond de federale opleidingsrekening.

4.1.1.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangsstatus: Deze doelstelling werd gerealiseerd zoals vooropgesteld, m.u.v. de IT-ontwikkeling van VOV.

Mijlpalen 2021	Status
Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen	
[AHAD-actie] Uitvoeren actieplan E-leren	
Oproep e-leren	
– [AHAD- RRF] BVR oproep e-leren en nota VR	<u>Gerealiseerd</u>
– [AHAD-actiel Start projecten ESF-oproep e-leren i.k.v. relance	<u>Gerealiseerd</u>
– [AHAD- RRF Voorbereiding overheidsopdrachten Lerende netwerken E-leren /experten <i>* Loopt door in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
Overige acties	
– [AHAD- RRF] Nota VR Vlaamse Veerkracht Actieplan e-leren – overige acties	<u>Gerealiseerd</u>
– [AHAD- RRF] Overheidsopdracht begeleiding voor lerenden met een digitale achterstand – vooronderzoek <i>* Loopt door in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
Opleidingsincentives verder uitrollen	
– Jaarlijkse monitoring opleidingsinspanningen werkgevers/opleidingsdeelname werknemers	<u>Gerealiseerd</u>
Vlaams opleidingsverlof	
– IT-ontwikkeling Vlaams opleidingsverlof en opleidingsdatabank <i>* verschoven naar 1/7/2022</i>	<u>Loopt met vertraging*</u>
– (Tweede) evaluatierapport Vlaams opleidingsverlof	<u>Gerealiseerd</u>
– BVR: Versoepeling voorwaarden Vlaams Opleidingsverlof, in het kader van blended leren (definitieve regelgeving) en bijkomende bepalingen m.b.t. de Beroeps- en evaluatiecommissie	<u>Gerealiseerd</u>
– [AHAD-actiel Aanpassing gezamenlijk besluitrecht VOV i.k.v. relance	<u>Gerealiseerd</u>
Naar een individuele leer- en loopbaanrekening	
Individuele leer- en loopbaanrekening	

////////////////////////////////////

– Onderzoeken en uitwerken mogelijke scenario's individuele leer- en loopbaanrekening, rekening houdend met de IT-mogelijkheden in afstemming met stakeholders	<u>Gerealiseerd</u>
– Discussienota individuele leer- en loopbaanrekening kabinet	<u>Gerealiseerd</u>
– [AHAD-actie digitalisering - IT-project]: Operationalisering individuele leer- en loopbaanrekening: wizard <i>* Fase 1 - wegwijzer</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
ESF-overheidsopdracht Leergoesting (lancering)	<u>Gerealiseerd</u>

 Bijkomende mijlpalen 2021	Status
Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen	
Vlaams opleidingsverlof	
– MB administratieve verplichtingen Blended leren	<u>Gerealiseerd</u>
– Uitvoering actieplan SERV-advies <i>* Loopt sinds mei 2021 – loopt door in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
Naar een individuele leer- en loopbaanrekening	
Individuele leer- en loopbaanrekening	
– [AHAD- RRF] [digitalisering IT-project]: Operationalisering individuele leer- en loopbaanrekening: 'gepersonaliseerd overzicht' (fase 2) (2022/Q4) <i>* Loopt door in 2022</i>	<u>In voorbereiding*</u>

Evaluatietekst

In 2021 hebben we ingezet op de legistische vertaling en de uitrol van de acties uit 'Alle hens aan dek'. De regelgeving voor het Vlaams Opleidingsverlof werd aangepast om het gezamenlijk besluitrecht mogelijk en 'blended leren' definitief toepasbaar te maken. Het jaarrapport Vlaamse Opleidingsincentives verscheen een tweede keer. Ook de opleidingsinspanningen van werkgevers en opleidingsdeelname van werknemer werden opnieuw gemonitord, de bevindingen zijn gebundeld in een rapport. Daarnaast kreeg het actieplan E-leren concreet vorm en zijn we gestart met de uitvoering ervan. Er zijn 65 projecten opgestart onder de Oproep E-leren, waarin een concrete e-opleiding zal uitgewerkt worden. Verschillende acties met betrekking tot de begeleiding van lerende werkenden met een digitale afstand in e-leren, werden verder voorbereid zodat ze een vlotte aanvang kennen in de loop van 2022. Ook de overheidsopdracht leergoesting werd geconcretiseerd. Dienstverlening binnen deze opdracht zal in voorjaar 2022 beginnen. De visie op de leer- en loopbaanrekening werd dit jaar verder gevoed door het VIONA-onderzoek 'Naar een Leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen'. We werken op basis daarvan in 2022 toe naar een visienota. In afwachting daarvan, en in opstap naar de leer- en loopbaanrekening, verscheen in de zomer van 2021 al de wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives. Door het beantwoorden van een aantal vragen, krijg je daar informatie over de opleidingsincentives waarvoor je in aanmerking komt. Daarnaast werden de voorbereidingen opgestart voor het ontwikkelen van een gepersonaliseerd digitaal overzicht

////////////////////////////////////

voor elke werknemer. In de toekomst zal het mogelijk zijn in één oogopslag een zicht te krijgen op de opleidingsincentives waar je recht op hebt.

4.1.1.2 Geplande projectmijlpalen 2022

In 2022 bouwen we verder op de gelegde fundamenten. We volgen de resultaten op van het tijdelijk experiment met het **gemeenschappelijk initiatiefrecht binnen het Vlaams opleidingsverlof**. Het **jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives** zal voor het eerst aangevuld worden met een beleidsevaluatie van de eerste drie werkjaren na de hervorming. In het voorjaar van 2022 schrijven we een **visienota over de toekomstige uitwerking van de leer- en loopbaanrekening**. Daarnaast werken we aan een gepersonaliseerd digitaal overzicht voor elke werknemer, waarmee je zicht krijgt op de opleidingsincentives waar je recht op hebt. Dit doen we in nauwe afstemming met het project rond de federale opleidingsrekening en het project rond het **VDAB-loopbaanplatform**. Bovendien wordt het **actieplan e-leren** verder uitgevoerd. We willen e-leren zo breed mogelijk uitrollen in Vlaanderen. Naast de bestaande projecten, worden ook overheidsopdrachten gelanceerd die begeleiding moeten voorzien voor lerende werkenden met een digitale achterstand. De bredere leercultuur binnen organisaties wakkeren we aan met de dienstverlening onder de **overheidsopdracht Leergoesting**, die in het voorjaar van 2022 zal opstarten. En om het aanpassingsvermogen van ondernemingen en werkenden te versterken, lanceren we tenslotte in 2022 de **competentiechecks** voor ondernemingen en de pilootomgeving voor de competentiechecks werkenden.

Mijlpalen 2022	Voorziene timing
Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen	
[AHAD-actie] Uitvoeren actieplan E-leren	
Oproep e-leren	
– [AHAD- RRF] <i>Opvolging projecten RRF-oproep e-leren i.k.v. relance (15/10/21-30/9/22, er zal nog verlenging gevraagd worden tot 14/10/22)</i> <i>Zie ook 3.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen</i>	2022/Q4
– [AHAD- RRF] <i>Start overheidsopdracht Lerend Netwerk Oproep E-leren (1/2/22-30/4/23)</i> <i>Zie ook 3.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen</i>	2022/Q1
– [AHAD- RRF] <i>Start overheidsopdracht adviseurs/experten voor usability (1/2/22-30/4/23)</i> <i>Zie ook 3.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen</i>	2022/Q1
Overige acties	
– [AHAD- RRF] <i>Lanceren overheidsopdracht begeleiding voor lerenden met een digitale achterstand – Looptijd: 2022/Q1-Q4</i> <i>Zie ook 3.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen</i>	2022/Q1
ESF-overheidsopdracht Leergoesting	
– <i>Start aanbod trajecten i.k.v. ESF-opdracht Leergoesting</i>	2022/Q2


Leren op de werkvloer wordt een belangrijk principe doorheen de gehele loopbaan zowel voor leerlingen, werkzoekenden als werkenden, werknemers en ondernemers. In dit kader zetten we actief in op (1) duaal leren, (2) werkpleklernen en het verwerven van (beroeps)kwalificaties (al dan niet op de werkvloer) zodat mensen competenties kunnen verwerven in verschillende leeromgevingen en reële werkervaring opdoen in (kwalificerende) trajecten. (3) We gaan na hoe we 'lerende ondernemingen' hiervoor klaar maken en (4) zetten in op de juiste incentives om leren te ondersteunen. We werken hiervoor nauw samen met Onderwijs.

Stakeholdersbetrokkenheid

We maken maximaal gebruik van de bestaande kanalen om de dialoog met de stakeholders te voeren. DWSE staat garant voor afstemming binnen het beleidsdomein met VDAB en voor afstemming met het beleidsdomein Onderwijs. De formele fora die ingezet worden voor het belanghebbendenmanagement van dit beleidsproject zijn het MaCo WSE en MaCo OVW, het Vlaams Partnerschap Duaal Leren, de sectorale partnerschappen Duaal Leren, het Overlegplatform Duaal Leren, de klankbordgroep sectoren, de klankbordgroep opleidingsverstreckers het Partnerschap Levenslang Leren. Bilaterale gesprekken met de respectievelijke stakeholders voeden de beleidsvoorbereiding. Politieke afstemming gebeurt via de gemeenschappelijke beleidsraad OVW en interkabinettenoverleg.

4.1.2.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Deze doelstelling werd gerealiseerd conform de politieke afspraken..

 Mijlpalen 2021	Status
Duaal leren	
Duaal leren in secundair onderwijs	
– Uitvoering/Opvolging Actieplan versterking Duaal Leren <i>*loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd</u> *
– VIONA onderzoeksopdracht “Wie kiest voor duaal leren? Een analyse van de instroom in duaal leren en beleidsaanbevelingen aan de hand van gedragsinzichten” (oplevering eindrapport)	<u>Gerealiseerd</u>
– Ondersteuning Vlaams Partnerschap Duaal Leren <i>*loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd</u> *
– Opvolging ESF-oproep ‘Impuls Duaal Leren’ <i>*loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd</u> *
– Besluit Vlaamse Regering Standaardtrajecten 2022-2023 (ag. pr. goedk.)	<u>Gerealiseerd</u>
– Decreet tot wijziging van de regelgeving over duaal leren, de aanloopfase en het stelsel van leren en werken (ag. pr. goedk.)	<u>Gerealiseerd</u>
– Besluit tot wijziging van de regelgeving over duaal leren, de aanloopfase en het stelsel van leren en werken (ag. pr. goedk.) <i>* Wordt verschoven naar 2022, was afhankelijk van beslissingen Onderwijs m.b.t. decreet</i>	<u>Nog niet gestart</u> *
Hoger onderwijs en volwassenenonderwijs	

– BVR overdracht van personeelsleden VDAB > DWSE (ag. pr. goedk.)	Gerealiseerd
Incentives voor kwalificerend werkplekieren	
– [AHAD-React-EU] Besluit Vlaamse Regering ‘Verhoging en verruiming stagebonus alternerend leren’ ag. pr. goedk. – verlenging naar schooljaar 2021-2022	Gerealiseerd

Evaluatietekst

In 2021 werd ingezet op de verdere implementatie van duaal leren in samenwerking met het beleidsdomein Onderwijs. Voor **duaal leren in het secundair onderwijs** werd regelgeving uitgewerkt om de inkanteling van leren en werken in duaal leren en de verbreding van de aanloopfase mogelijk te maken vanaf 1 september 2022. Het steeds wijzigende landschap vereist sterke flankerende maatregelen die een positieve keuze voor duaal leren ondersteunen. Een VIONA-onderzoek bracht aan de hand van gedragsinzichten in kaart wie kiest voor duaal leren, een communicatiecampagne zal daarop worden geënt Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren werd verder ondersteund in zijn regieopdracht. Ook het regelgevend traject voor een verbreding van **duaal leren naar het volwassenenonderwijs** vanaf 1 september 2022 ligt op koers. De implementatie van duaal leren wordt ondersteund door ESF-projecten in het secundair -, volwassenen- en hoger onderwijs.

De hervorming van de **incentives voor kwalificerend leren** kreeg in 2021 vorm en zal in 2022 in regelgeving gegoten worden. Intussen werd als relancemaatregel in het kader van AHAD de stagebonus verhoogd en de doelgroep verbreed tijdens schooljaar 2020-2021. Een selectieve verlenging van deze verruiming werd voorbereid voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. In 2021 volgden we de evoluties in het aanbod aan **beroepskwalificerende trajecten** buiten onderwijs verder op en werd een aanvang gemaakt voor een visie op hun plaats binnen het opleidingslandschap die in 2022 zal landen. Flankerend wordt ook hier ingezet op ESF-projecten die de mogelijkheden voor werkenden verkennen. Samen met Onderwijs wordt toegewerkt naar een **campagne** om beroepskwalificaties en EVC beter bekend te maken.

Het **Partnerschap Levenslang Leren** heeft in 2021 belangrijke stappen gezet om over de beleidsdomeinen van Werk en Onderwijs heen meer samenwerking en wederzijds begrip te verkrijgen. In 2021 werd er toegewerkt naar een actieplan om van Vlaanderen een lerende samenleving te maken, samen met een governance model van het Partnerschap om het actieplan uit te rollen en op te volgen. Het expertisecentrum innovatieve leerwegen heeft het Partnerschap hierin ondersteund, en daarnaast het onderzoeksprogramma opgestart en opgevolgd.

4.1.2.2 Geplande projectmijlpalen 2022

In 2022 zetten we verder in op de implementatie en ondersteuning van duaal leren in het secundair - en het volwassenenonderwijs. Vanaf september 2022 wordt de inkanteling van leren en werken en de verbreding van de aanloopfase in het secundair leren een feit, alsook de start van duale trajecten in het volwassenenonderwijs. Verder worden in 2022 de contouren van de hervorming van de incentives voor kwalificerend werkplekieren vastgelegd in regelgeving, met oog op een

////////////////////////////////////

start in september 2023. Een selectieve verruiming van de stagebonus in het kader van AHAD zal lopen tijdens de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023.

We versterken in 2022 het beleid rond beroepskwalificerende trajecten met een visie op hun plaats in het opleidingslandschap en een communicatiecampagne samen met onderwijs die beroepskwalificaties en EVC onder de aandacht brengt.

Vanaf 2022 zal het Partnerschap Levenslang Leren samen met het expertisecentrum innovatieve leerwegen het actieplan Levenslang leren uitrollen en opvolgen. Aan de hand van een werkprogramma voor het Partnerschap en 7 operationele werkagenda's worden de acties uit het actieplan opgenomen. Het zijn acties op niveau van de lerende, de organisatie, het aanbod en de samenleving waar een hefboomeffect van uitgaat en dus cruciale stappen in het wegwerken van drempels en de omslag naar een leercultuur in Vlaanderen.

Mijlpalen 2022	Voorziene timing
Duaal leren	
Duaal leren in het secundair onderwijs	
– BVR 'Wijziging van de regelgeving over duaal leren, de aanloopfase en het stelsel van leren en werken' (ag. pr. goedk.)	2022/Q3
– Uitvoering/Opvolging Actieplan versterking Duaal Leren	doorlopend in 2022
– Ondersteuning Vlaams Partnerschap Duaal Leren	doorlopend in 2022
– <i>Opvolging ESF-oproep 'Impuls Duaal Leren'</i>	doorlopend in 2022
Duaal leren in het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs	
– Besluit Vlaamse Regering duaal leren in volwassenenonderwijs (ag. pr. goedk.) (maart 2022)	2022/Q1
– <i>Vorbereiding operationele uitrol duaal leren schooljaar 2022-2023</i> <i>(Zie ook 3.4.3. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen)</i>	2022/Q3
– <i>Opvolging 'ESF-oproep Duaal Leren in het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs (bis)</i>	doorlopend in 2022
Kwalificerend (werkplek)leren	
– Beleidsadvies plaats van beroepskwalificerende trajecten in het opleidingslandschap	2022/Q3
– Campagne/communicatie beroepskwalificaties naar burgers en werkgevers	2022/Q1
– <i>Opvolging ESF-oproep 'Werkenden en kwalificerende trajecten'</i>	doorlopend in 2022
– Beleidsadvies aanpassing regelgeving GKK ifv beroepskwalificerende trajecten op niveau deelkwalificatie	2022/Q2
Incentives voor kwalificerend werkplekleren	
– Decreet betreffende de premie kwalificerend werkplekleren voor ondernemingen en de leerlingenpremie alternerende opleiding. (ag. pr. goedk.)	2022/Q2
– BVR 'premie kwalificerend werkplekleren en de leerlingenpremie alternerende opleiding' (ag. pr. goedk.)	2022/Q4
– [AHAD-React-EU] Besluit Vlaamse Regering aanvullende stagebonus - verlenging relancemaatregel 'Verhoging en verruiming stagebonus alternerend leren' naar schooljaar 2021-2022 (ag. def. goedk.)	2022/Q3

////////////////////////////////////

<i>(Zie ook 3.4.3. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen)</i>	
Partnerschap Levenslang Leren	
– Secretariaat Partnerschap Levenslang Leren	doorlopend in 2022
– Ondersteuning van het expertisecentrum innovatieve leerwegen – Uitrol actieplan via werkagenda's en werkprogramma PLL	doorlopend in 2022
– Uitrollen mobiliseringsstrategie (o.a. website en stakeholdersevent) – als deel van werkagenda Vlaggenschip Gesegmenteerde mobiliseringsstrategie	doorlopend in 2022
– Onderzoeksagenda van het Expertisecentrum – als deel van werkagenda Vlaggenschip Naar een kennisagenda	doorlopend in 2022

4.1.2.3 Uitvoering kernprocessen

In het kader van deze beleidsdoelstelling beheert het departement WSE een viertal **maatregelen**:

- Beroepskwalificerende trajecten
- Start- en stagebonus
- Mentorkorting
- Regie werkplekcomponent alternerend leren

Aan de hand van een aantal kernindicatoren op het vlak van volume (aantal dossiers), behandeltermijnen, inspecties en budgetten geven we in de bijlage "Uitvoering kernprocessen: boordtabel" inzicht in het beheer van deze maatregelen.

5 BELEIDSVELD SOCIALE ECONOMIE

5.1 ISE ACTIVERING

5.1.1 Individueel maatwerk invoeren (OD 16)

Omschrijving

We geven vorm aan een nieuw kader voor individueel maatwerk. Zo kunnen we aan mensen met een arbeidsbeperking en een grote afstand tot de arbeidsmarkt een meer gevarieerd jobaanbod aanbieden (met begeleiding) in een reguliere werkcontext en doorstroom naar het NEC faciliteren. We streven hiermee ook een vereenvoudiging van het regelgevend kader na door (1) afstemming met collectief maatwerk en de VOP binnen individueel maatwerk, (2) de heroriëntatie van de Lokale Diensteneconomie (LDE) richting individueel/collectief maatwerk, met oog voor de combinatie met de klaverbladfinanciering, en (3) de uitdoof van de oude SINE-maatregel.

////////////////////////////////////



Stakeholdersbetrokkenheid

Via veelvuldige bilaterale contacten met de interprofessionele sociale partners, de koepel LDE, Herwin, Groep Maatwerk, VVSG en de centrumsteden komen we, in samenwerking met VDAB, tot een nieuw beleidskader voor Individueel Maatwerk. We voorzien werkgroepen met de interprofessionele en sectorale sociale partners waarin we gericht eventuele struikelblokken uitklaren en draagvlak creëren voor deze hervorming richting inclusieve arbeidsmarkt en een hogere werkzaamheidsgraad.

5.1.1.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Deze doelstelling werd gerealiseerd zoals vooropgesteld..

Mijlpalen 2021	Status
– Decreet individueel maatwerk (ag. pr. goedk.)	Gerealiseerd
– Uitvoering actieplan invulling (onbenut) contingent LDE	Gerealiseerd

Bijkomende mijlpalen 2021	Status
Herverdelingsoproep onbenut LDE contingent	Gerealiseerd



Evaluatietekst

Het regelgevingstraject van individueel maatwerk loopt op schema. Het ontwerpdecreet Maatwerk bij Individuele Inschakeling werd op 9 december 2021 toegelicht aan en goedgekeurd in de Commissie Werk in het Vlaams Parlement. Ondertussen werd er naarstig gewerkt aan de opmaak van het uitvoeringsbesluit. Het samenbrengen van diverse maatregelen in 1 kader is geen evident traject dat in nauwe en veelvuldige dialoog met de stakeholders verder vorm krijgt.

Daarnaast werd het actieplan ‘invulling contingent LDE’ opgemaakt. Dit actieplan beoogde een betere invulling van het toegekend LDE-contingent en werd daarom opgemaakt in samenwerking met de LDE-promotoren die in 2019 en 2020 ruimte tot verbetering hadden wat betreft de invulling van hun toegekend LDE-contingent. Op basis van het actieplan deden sommige promotoren bovendien afstand van (een deel van) hun toegekend LDE-contingent (totaal: 100 VTE). Dit onbenut contingent werd vervolgens herverdeeld.

5.1.1.2 Geplande projectmijlpalen 2022

Het **ontwerpbesluit Maatwerk bij Individuele Inschakeling** is de volgende stap in het regelgevingstraject voor het nieuwe beleidskader van individueel maatwerk. Het regelgevend

////////////////////////////////////

Regelgevend kader arbeidsmatige activiteiten	
– Implementatie nieuwe regelgeving arbeidszorg (AMA SE) – organisaties	<u>Gerealiseerd</u>
– Overgangsmaatregelen 2021-22: Implementatie nieuwe regelgeving AMA WSE – arbeidszorgmedewerkers (ingangsdatum 1 januari 2021)	<u>Gerealiseerd</u>
Doorstroom	
– Evaluatie doorstroom	<u>Gerealiseerd</u>
Uitvoering VIA-akkoorden	
– Uitvoering van de afspraken in het kader van VIA VI <i>*loopt verder in 2022</i>	<u>Gerealiseerd*</u>
– BVR 2021 – uitvoering VIA V	<u>Gerealiseerd</u>
Digitalisering	
– [AHAD-actie digitalisering - IT-project] Digitaal loket maatwerk	<u>Gerealiseerd</u>

Bijkomende mijlpalen 2021	Status
Non paper harmonisatie RSZ-statuten BW/SW	<u>Gerealiseerd</u>
Inschatting van de impact van het afsprakenkader Groep van 10 op de loonpremie van doelgroepwerknemers binnen de maatregel CMW	<u>Gerealiseerd</u>

Evaluatietekst

In 2021 zetten we van bij de start sterk in op groei en relancemaatregelen. In uitvoering van het eind 2020 afgesproken intersectorale voorakkoord werd met ondersteuning van onze diensten, samen met het beleid en de sociale partners op 27 januari een sectoraal akkoord afgesloten voor de maatwerkbedrijven voor een totaal structureel budget van 14,7 mio, verhoogd met eenmalige middelen van 12 mio. Dit deelakkoord werd officieel bekrachtigd in het zesde **Vlaams Intersectorale akkoord** op 31 maart en kende dadelijk zijn vertaalslag in een tweede bescheiden groeipad voor de sector. Gelijktijdig werd gestart met de operationalisering van de andere afgesproken maatregelen.

Maar niet alleen in uitvoering van VIA 6 werd **groei** gerealiseerd, begin april werden reeds 213 arbeidsplaatsen toegekend, verdeeld over 68 organisaties die circulaire activiteiten uitvoeren. De eerste thematische oproep binnen collectief maatwerk was bijzonder succesvol. Binnen een kort tijdsbestek werden samen met de collega's van Vlaanderen Circulair uit 85 aanvraagdossiers de beste projecten geselecteerd.

De relance in de maatwerksector werd nauw opgevolgd, de budgettaire ramingen bijgestuurd zodra nieuwe informatie beschikbaar werd.

Als eerste stap in de optimalisatie van de **doorstroomtrajecten** werd er eind maart 2021 een evaluatie van de doorstroomtrajecten opgestart (uitgevoerd door het HIVA). Het betreft een procesanalyse van de doorstroomtrajecten. Op basis van de resultaten zal er gekeken worden

////////////////////////////////////

Mijlpalen 2022	Voorziene timing
Groeipad	
– Uitvoering van de eerste stappen in de realisatie van een groeipad van 1000 circulaire klimaatjobs in de SE	2022/Q2
Monitoring	
– Jaarrapport Sociale Economie 2021	2022/Q4
Vereenvoudiging	
– Opvolgen en faciliteren bij de opmaak van de regelgeving voor de gelijkschakeling van de verschillende RSZ-categorieën op niveau van sociale zekerheidsrecht voor de maatwerkbedrijven (cfr. federaal wetgevend initiatief)	Afhankelijk van federaal wetgevend initiatief (doorlopend in 2022)
– Uitvoeren van de noodzakelijke wijzigingen aan de Vlaamse regelgeving om het behoud van een gelijk speelveld tussen de voormalige BW en SW te behouden	
Optimalisatie regelgeving	
– Oplijsting technische optimalisaties maatwerk bij collectieve inschakeling	2022/Q4
– (o.v.) Aangepast doorstroomkader/regelgeving n.a.v. evaluatie doorstroom	nog te bepalen
Uitvoering VIA-akkoorden	
– Uitvoering van de afspraken in het kader van de VIA-akkoorden	doorlopend in 2022
– (Gedeeltelijke) inkanteling van de VIA 6-middelen in het regelgevend kader Collectief Maatwerk (besluitwijziging) (ag. pr goedk.)	2022/Q3

5.1.2.3 Uitvoering kernprocessen

In het kader van deze beleidsdoelstelling beheert het departement WSE onderstaande **maatregelen**, waarvan een aantal uitdovend of in hervorming zijn:

- Collectief maatwerk
- Lokale diensteneconomie
- Arbeidszorg (structureel en experimenteel/activerend in de maatwerkbedrijven SW en BW) (uitdovend)
- Arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie (AMA SE): deze vervangen vanaf 1 april 2021 stelselmatig de 3 uitdovende vormen van arbeidszorg (structureel, experimenteel en activerend)
- Vormingsfonds SW, BW en LDE

Aan de hand van een aantal kernindicatoren op het vlak van volume (aantal dossiers), behandeltermijnen, inspecties en budgetten geven we in de bijlage “Uitvoering kernprocessen: boordtabel” inzicht in het beheer van deze maatregelen.

////////////////////////////////////

5.2 ISE DUURZAME ARBEIDSMARKT

5.2.1 Sociaal ondernemerschap ondersteunen (OD 18)

Omschrijving

Binnen dit beleidsproject (1) evalueren en optimaliseren we (indien nodig) het decreet betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen, en de dienstverlening die op basis van deze regelgeving in de markt wordt gezet, waarbij we zoeken naar meer synergie en afstemming met het economisch instrumentarium, en (2) sensibiliseren we lokale en andere besturen rond de sociale aspecten van duurzaam aankopen en MVO.

Stakeholdersbetrokkenheid

We capteerden de noden op basis van behoeftebevestigingen en literatuurstudies. We organiseren een administratieve werkgroep WSE-VLAIO om het bestaande aanbod in kaart te brengen en te evalueren in functie van de beleidsambities. Via een stakeholderconsultatie gaan we in dialoog over onze aanbevelingen. De commissie Sociale Economie kan ingezet worden als beleidsforum. Voor het stimuleren van een sociaal aankoopbeleid werken we samen met Werkgroep Duurzaam aankopen van de Vlaamse overheid, daarnaast kunnen we gebruik maken van de werkgroep van het pilootproject sociale criteria waarin ook de VVSG vertegenwoordigd is.

5.2.1.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Deze doelstelling werd gerealiseerd conform de politieke afspraken. De veelheid aan oproepen, ook in het kader van het relancebeleid (AHAD, Vlaamse Veerkracht, het Europese RRF) daagde de wendbaarheid van het Departement uit om de deadline van de vastleggingen te halen.

Mijlpalen 2021	Status
Evaluatie ondersteuningsdecreet	
– Evaluatie Ondersteuningsdecreet afgerond <i>* wordt afgerond in 2022, o.w.v. andere prioriteiten</i>	loopt met vertraging*
Strategie MVO Vlaanderen	
– Verkenning nieuwe missie/visie/strategie <i>* afgestemd op timing evaluatie ondersteuningsdecreet</i>	On hold*
Uitvoering van de subsidie-oproepen van de begeleiding en startende sociale ondernemingen	
– Opstart nieuwe initiatieven binnen collectief ondersteuningsaanbod <i>* loopt verder in 2022</i>	gerealiseerd*
– Voortzetting subsidie-aanbod 'Innovatie sociale economie' en 'Oprichting Sociale Onderneming' <i>* loopt verder in 2022</i>	gerealiseerd*

////////////////////////////////////

– Opvolging begeleidingstraject startende sociale ondernemers StartSOON <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>gerealiseerd*</u>
– [RRF] Digibanken: lancering en opvolging <i>* loopt verder in 2022, onder 3.4.1. (BBT OD 10)</i>	<u>gerealiseerd*</u>
– Opvolging ESF-projecten oproep Circulair werkt <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>gerealiseerd*</u>
– Opvolging ESF-projecten oproep Gedeelde verdienmodellen <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>gerealiseerd*</u>
[AHAD-actiel] Oproepen Relance sociale economie	
– [AHAD-RRF] Oproep Innovatiesteun <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>gerealiseerd*</u>
– [AHAD-RRF] Oproep opleidingen <i>* loopt verder in 2022</i>	<u>gerealiseerd*</u>
Opvolging SIFO <i>* loopt verder in 2022</i>	
– Analyse-oefening SIFO <i>* verplaatst naar 2022, o.w.v. andere prioriteiten</i>	<u>On hold*</u>
Sociaal aankopen	
– Nota conclusies piloot IAO-conventie afgerond <i>* uitgesteld naar 2022/Q1</i>	<u>Nog niet gestart*</u>

 Bijkomende mijlpalen 2021	Status
Opvolging SIFO	
– Opvolging Trividend/sociale financiering:: wijziging meerwaardebesluit m.o.o. participatie VO	<u>Gerealiseerd</u>

Evaluatietekst

Vanuit dit beleidsproject geven we mee invulling aan de ambities van de Vlaamse Regering om de Vlaamse samenleving te verduurzamen en digitaal te transformeren.

De veelheid aan bijkomende opdrachten i.k.v.. RRF en AHAD oversteeg de capaciteit van de betrokken dienst. Het Departement deed bijkomende inspanningen en schakelde collega's uit diverse diensten in om de verschillende oproepen tijdig rond te krijgen.

De oproepen Innovatiesteun en Opleidingen (AHAD) vormden een belangrijke pijler in de relancesteun aan de sociale economie-sector in 2021. Beide oproepen werden dit najaar gelanceerd na Europese goedkeuring via de Tijdelijke Kaderregeling. Met de oproep Innovatiesteun investeren we 9,8 miljoen euro in 66 strategische transformatie- en innovatieprojecten in de sociale economie. Via de oproep Opleidingen wordt 2 miljoen euro toegekend aan de beide sectorale vormingsfondsen om werknemers in de maatwerkbedrijven te versterken.

////////////////////////////////////

In 2021 werden uit 20 voortrajecten 12 projecten geselecteerd om op te starten met de werking van een **sociaal circulaire hub** via de oproep Circulair werk(t). Bedrijven met de ambitie om sociaal en circulair te gaan ondernemen kunnen terecht bij deze 12 circulaire hubs, verspreid over heel Vlaanderen. Ze bieden inspiratie, matchmaking en ondersteuning, afgestemd op de lokale noden van hun werkingsgebied. De verschillende hubs verenigen zich in een gezamenlijk lerend netwerk, dat werd opgezet met de steun van de Koning Boudewijn Stichting.

Binnen het **collectieve ondersteuningsaanbod** lanceerden we elk kwartaal een reguliere oproep voor innovatiesteun en voor de oprichting van sociale ondernemingen. Daarnaast kende het begeleidingsaanbod voor startende sociale ondernemingen StartSOON succes met meerdere begeleidingsrondes in 2021. We hebben in 2021 eveneens de voorbereidingen gedaan richting de deelname in een kapitaalsverhoging in Trividend. En we lanceerden studieopdrachten, en een opdracht tot uitwerking van een activerend communicatie-aanbod om de samenwerking tussen sociale economie en reguliere economie te versterken. Met de projectadviseurs namen we enkele gerichte acties naar het werkveld om het dienstverleningsaanbod kenbaar te maken, en ondersteuning op maat te bieden.

In 2021 werkten we binnen dit project aan de oprichting van '**digibanken**', waarmee de Vlaamse Overheid personen met (het risico op) een digitale achterstand wil ondersteunen binnen duurzaam uit te bouwen lokale partnerschappen. In 2021 werd dit project voorbereidend in de steigers gezet op diverse fronten. Het project maakt deel uit van het EU Faciliteit voor Veerkracht en Herstel (RFF). Het regelgevende kader voor de projectfinanciering werd definitief verankerd. Een eerste ronde van de oproepen werd gelanceerd en beoordeeld in het najaar 2021. Gelet op de beperkte indieningsperiode en de hoge deelname aan de webinar en het matchmakingevent was de interesse voor dit project groot. In 2022 zullen nieuwe indieningsrondes voor beide oproepen volgen. Daarnaast werden flankerende acties opgestart ter ondersteuning van de digibanken, zoals de ontwikkeling van communicatietools en een website, en de aanduiding van een dienstverlener voor procesbegeleiding en lerende netwerken. Er is samenwerking en opvolging met andere beleidsdomeinen (vb. via stuurgroepen) met oog op aflijning en kruisbestuiving tussen de Vlaamse relanceacties.

Tenslotte werd in 2021 ook tijd gemaakt om een **beleidsanalyse te maken van het ondersteuningsdecreet**. In nauwe samenwerking met VLAIO brachten we de bestaande ondersteuning naar SE ondernemingen (maatwerkbedrijven en LDE ondernemingen), sociale ondernemers en MVO ondernemers in beeld aan de hand van de Better Entrepreneurship Policy Tool. Daarnaast organiseerden we een onderzoek waarbij er gepeild werd naar de toekomstige ondersteuningsnoden voor sociale economie ondernemingen, sociale ondernemingen als ondernemers die met MVO aan de slag gaan. In het kader van de evaluatie van het ondersteuningsdecreet werd eveneens de werking van de commissie Sociale economie onder de loep gehouden. We deden dit door enerzijds de aanwezigheden van de leden op de commissievergaderingen sinds 2015 op te lijsten en deze te analyseren. Daarnaast organiseerden we een onderzoek waarbij aan de leden van de commissie gevraagd werd de sterktes en de zwaktes van de commissie SE in beeld te brengen en tevens de kansen en de opportuniteiten die de leden zagen voor de commissie te schetsen.

Gelet op de diverse prioriteiten van de minister werd in overleg met het kabinet beslist om de analyse-oefening rond SIFO, en de nota over sociaal aankopen te verschuiven naar 2022.

////////////////////////////////////

5.2.1.2 Geplande projectmijlpalen 2022

Begin 2022 formuleren we **beleidsaanbevelingen n.a.v. de evaluatie van het ondersteuningsdecreet**. We werken samen met VLAIO verder op de contouren geschetst binnen dit beleidsadvies.

In 2022 volgen we de uitvoering op van **de relance-oproepen Innovatiesteun en Opleidingen**. Ook zetten we het **reguliere aanbod rond projectfinanciering voor innovatie en startende sociale ondernemers** verder. Het begeleidingsaanbod voor startende sociale ondernemers wordt geëvalueerd en hernieuwd via een nieuwe opdracht. Daarnaast is er ruimte voor nieuwe initiatieven, al dan niet ter versterking van lopende beleidsmatige evoluties. Hierbij zullen de projectadviseurs gericht ingezet worden als verbindingspersonen tussen het werkveld en de administratie.

We stemmen de hernieuwing van de beheersovereenkomst van het **Sociaal Investeringsfonds** af met de timing van de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Overheid en PMV. We zetten hierbij in op de mogelijkheden in de verbreding van de opdracht en de doelgroep van het fonds, en een performante werking en optimale benutting. Specifiek volgen we de kapitaalsronde van Trividend op en realiseren we het engagement tot deelname mits private inbreng verzekerd is.

 Mijlpalen 2022	Voorziene timing
Evaluatie ondersteuningsdecreet	
– Beleidsaanbevelingen n.a.v. evaluatie	2022/Q1
– (o.v.) Aangepaste regelgeving/dienstverlening o.b.v. resultaten evaluatie Ondersteuningsdecreet	
Uitvoering van de subsidie-oproepen van de begeleiding en startende sociale ondernemingen	
– Voortzetting subsidie-aanbod 'Innovatie in de sociale economie' en 'Oprichting Sociale Onderneming'	doorlopend in 2022
– <i>Opvolging begeleidingstraject startende sociale ondernemers StartSOON</i>	doorlopend in 2022
– (o.v.) Hernieuwing begeleidingsaanbod i.k.v. StartSOON	doorlopend in 2022
– <i>Opvolging ESF-projecten oproep Circulair werkt</i>	doorlopend in 2022
– <i>Opvolging ESF-projecten oproep Gedeelde verdienmodellen</i>	doorlopend in 2022
[AHAD-actie] Oproepen Relance sociale economie	
– [AHAD-RRF] <i>Oproep Innovatiesteun</i>	doorlopend in 2022
– [AHAD-RRF] <i>Oproep opleidingen</i>	doorlopend in 2022
SIFO	
– Hernieuwing beheersovereenkomst SIFO	2022/Q4
– (o.v.) Voorbereiding kapitaalsverhoging Vlaamse Overheid binnen Trividend	doorlopend in 2022

5.2.1.3 Uitvoering kernprocessen

Ter ondersteuning van de sociale economie en duurzaam sociaal ondernemerschap zet het departement WSE een zestal **instrumenten** in:

////////////////////////////////////

Zorgzame omgang ziekte	Loopt met vertraging
Onthaalbeleid	Gerealiseerd
Waardering	Gerealiseerd
Overige welzijnsthema's	
Ergonomie	Gerealiseerd
Welzijn	Gerealiseerd
Arbeidsveiligheid	Gerealiseerd
Uitwerken globaal preventieplan	
Betrokkenheid stakeholders: klankbordgroep, GDPB, DC en EOC	Nog niet gestart
Validatie globaal preventieplan	Nog niet gestart

Evaluatietekst

Binnen het organisatieproject Werkbaar Werk werden voor de verschillende deelthema's acties succesvol afgerond zoals vooropgesteld.

Binnen het thema "**communicatie**" wordt na elk directiecomité informatie aan de organisatie ontsloten. Dit werd reeds doorgetrokken in de reguliere werking van de communicatiedienst.

De projectgroep "**samenwerking**" besteedde in 2021 aandacht aan vergaderhygiëne en een goed agendabeheer.

Om **werkdruk** bespreekbaar te maken werden in samenwerking met de veerkrachtcoaches interactieve workshops 'Veerkrachtig omgaan met stress(signalen)' georganiseerd voor medewerkers, leidinggevend en directiecomité. Een reflectiesessie met het directiecomité mondde uit in een bespreking van capaciteitsinzet bekeken vanuit strategische risico's en bestaande/bijkomende beheersmaatregelen.

De projectgroep "**zorgzame omgang met ziekte**" onderzocht de As IS situatie m.b.t. re-integratietrajecten, analyseerde dit en werkte een actieplan uit voor re-integratie in de toekomst, communiceerde pro-actief over het ondersteuningsaanbod en aanspreekpunten, ontsloot informatie via intranet en andere communicatiekanalen.

Om het **onthaal** van nieuwe medewerkers te verbeteren, werden de rollen verhelderd en werden instrumenten en communicatieproducten ontwikkeld of verfijnd. Dit werd uitgetest bij het onthaal van voormalige Syntra Vlaanderen collega's en wordt doorgetrokken binnen het onthaal van alle nieuwe medewerkers.

De projectgroep "**waardering**" zette in op heldere communicatie over criteria en voorwaarden voor het toekennen van een FUTO. Het belang van de plannings- en evaluatiecyclus werd benadrukt als middel voor waardering en betrokkenheid. Trainingen over feedback geven nodigden medewerkers uit om zich hierin te bekwamen. Voor leidinggevend werden trainingen en intervisies georganiseerd. Waarderende kaartjes werden door de communicatiedienst en tal van getalenteerde collega's ontwikkeld.

Op vlak van **ergonomie** voorzag DWSE een thuiswerkpakket voor elke medewerker om ergonomisch te kunnen werken. Tijdens de coronacrisis werd in communicatie aandacht besteed aan het **welzijn** van medewerkers. Een webinar over thuiswerken en infosessies over **brandveiligheid** thuis werden n.a.v. coronacrisis extra georganiseerd.

De opmaak van een **globaal preventieplan** wordt eveneens opgenomen in 2022. Als voorbereiding zijn een risicoanalyse voor de functiegroep van sociaalrechtelijk inspecteurs en een risicoanalyse over hybride werken opgestart.

////////////////////////////////////

Ontwikkeling	
Leiderschapsmaturiteit (groei en ontwikkeling) : voorbereiden en uittekenen - Leiderschapstraject voor (potentieel) leidinggevend - Leiderschapstraject voor DC DWSE	Gerealiseerd
Aanbod Leiderschap : eerste aanzet tot uitwerking concreet aanbod	Gerealiseerd
Organisatie	
Nieuw personeelsplan met aandacht voor leidinggevende functies	Gerealiseerd
Vertalen van de leiderschapstypologie naar functiebeschrijvingen (resultaatsgebieden, competenties, ...) in lijn met FUFA	In voorbereiding
Hertekenen van selectieprocedures voor leidinggevende functies, in lijn met VPS en VO-richtlijnen R&S (voorbereiding)	In voorbereiding
Leidinggevende loopbaan ; loopbaanpaden voor (potentieel) leidinggevend (voorbereiding)	In voorbereiding



Evaluatietekst

Binnen het project “Leiderschap” werd een gevalideerde **visie op leiderschap** gerealiseerd. Deze vormt de basis om onder meer de functieprofielen uit te tekenen en het ontwikkeltraject (**leiderschapsmaturiteit**) verder modulair uit te werken. Daarnaast werd er actief ingezet op **leiderschapsontwikkeling**. Zowel aan de directie als aan de leidinggevend werd een traject aangeboden waar in eerste instantie werd ingezet op zelfinzicht, onder meer aan de hand van het feedbackinstrument voor ontwikkeling van leiderschap (FIO). De leidinggevend kregen de opdracht om met deze FIO actief aan de slag te gaan en een leiderschapsdoelstelling (dit jaar met focus op feedbackcultuur) in hun doelstellingen te formuleren. Daarnaast werden de voorbereidingen getroffen om dit traject modulair verder aan te vullen met modules teamrendement, -betrokkenheid en leiderschap in verandering. Deze modules zullen concreet aangeboden worden in het voorjaar 2022. Deze vormingsmomenten worden ingebed in het nieuwe VTO-plan, waar niet enkel opleiding maar ook andere leervormen (vb. intervisie) verder zullen geëxploreerd worden. Hierbij wordt uitgegaan van de noden en vragen vanuit de doelgroep (inbedding in behoeftedetectie i.k.v. het nieuwe VTO-plan).

In het **personeelsplan 2021-2023** wordt aandacht besteed aan de invulling van de leiderschapstypologie zoals de invulling van de functies op niveau van lager management. De gedefinieerde **leiderschapstypologie** werd in 2021 verder geconcretiseerd door het uittekenen van de functie- en competentieprofielen van de leidinggevende functies DWSE. De leidinggevende functies lager management werden uitgetekend, evenals de selectieprocedure lager management, en gevalideerd op het directiecomité dd. 9/9/2021. Het uittekenen van de overige leidinggevende functies (niet-management) wordt geïntegreerd in de oefening van het verder beschrijven van alle functies binnen DWSE. Daaropvolgend worden de **loopbaanpaden en selectieprocedures** verder uitgewerkt.

6.1.2.2 Geplande projectmijlpalen 2022

////////////////////////////////////

In 2022 zal verder ingezet worden op **leiderschapsmaturiteit** en wordt het **ontwikkelaanbod** vormgegeven en ingebed worden binnen het VTO-aanbod (nieuw VTO-plan). Ook het uittekenen van de **functieprofielen** en **loopbaanpaden** zal geïntegreerd worden in de bredere oefening van het uittekenen van **futureproof functie- en competentieprofielen**, in lijn met de visie leiderschap, de uitkomst vanuit het project klant centraal, enz. en geënt op het 5-sporenbeleid van de Vlaamse Overheid. Dit project zal in 2022 worden afgerond en de acties zullen verder ingebed en uitgewerkt worden in de reguliere werking.

Mijlpalen 2022	Timing
Ontwikkeling	
Leiderschapsmaturiteit (groei en ontwikkeling) : verder uittekenen ontwikkelingsaanbod leidinggevenden en inbedden in regulier aanbod (VTO, intervisie, ...)	Q1-Q2
Organisatie	
Verder vertalen leiderschapstypologie naar functiebeschrijvingen : leidinggevende functies (inbedden binnen bredere oefening functiecartografie/functiefamilies met aandacht voor loopbaan- en leerpaden + selectieprocedures)	Q2-Q4

6.1.3 PTOW-kader

... Omschrijving

Door de coronacrisis nam het DWSE het voortouw om een vernieuwd PTOW-kader uit te werken, dat de basis vormt voor het samenwerken na de coronaperiode.

6.1.3.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Dit project werd gerealiseerd zoals vooropgesteld

Mijlpalen 2021	Status
Uitwerken ondersteuningsaanbod leidinggevenden en teams	<u>Gerealiseerd</u>
Detectie noden leidinggevenden via workshop	<u>Gerealiseerd</u>
Uitwerken aanbod	<u>Gerealiseerd</u>
Validatie DC	<u>Gerealiseerd</u>
Communicatieplan uitwerken PTOW-kader	<u>Gerealiseerd</u>
Uitwerken op basis van PTOW-kader en beschikbaarheid/bereikbaarheid vanuit Klant Centraal	<u>Gerealiseerd</u>
Validatie DC	<u>Gerealiseerd</u>
PTOW-kader DWSE finaliseren (bereikbaarheid/beschikbaarheid en toetsing finaal kader VO) en aanpassingen arbeidsreglement	<u>Gerealiseerd</u>

////////////////////////////////////

6.1.4.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Dit project is gerealiseerd zoals vooropgesteld

Mijlpalen 2021	Status
Activeren van klantgerichte cultuur	
– Uitrol deeltrajecten klant centraal in de beleidsafdeling en ondersteunende diensten (AAD + DSG) <i>*loopt verder in 2022</i>	Loopt op schema*
– Feedback 1700-lijn, klantenbevestigingen en klachtendossiers structureel en klantgericht inzetten. <i>*loopt verder in 2022</i>	Loopt op schema*
Meetbaar maken van klantgericht werken	
– Uitbreiden van klantgerichte tevredenheidsmetingen naar project en impuls dienstverlening <i>*loopt verder in 2022 (onder 'Activeren van klantgerichte cultuur')</i>	Loopt op schema*
IT toepassingen en bijhorend ontwikkelingsproces worden maximaal opgebouwd vanuit generieke concepten onderbouwd vanuit een structurele klantenbevestiging.	Gerealiseerd
– Redesign van ondersteunende processen ikv klantgericht denken <i>*loopt verder in 2022 (onder 'Activeren van klantgerichte cultuur')</i>	Loopt op schema*
Introduceren van een uniek en uniform klantencontact (Front office)	Loopt op schema*

Evaluatietekst

Daar waar het project “klant centraal” startte met enkel een focus op de “externe klant” zijnde de burgers en ondernemingen die de doelgroep vormen van de door DWSE ontsloten maatregelen, breidde deze klantgerichte benadering zich in 2021 verder uit. Ook de interne klant en de klanten van de beleidsafdeling werden mee in het vizier genomen.

Voor beide trajecten werd een kwalitatieve en diepgaande oefening afgerond rond wat de wens van de klant enerzijds inhoudt en hoe de dienstverlening van onze organisatie anderzijds daar tegenover staat. Voor de **interne klant** die zich situeert in de ondersteunende diensten van AAD en DSG werden zo 6 gedragen speerpunten gedefinieerd. Deze vormen de basis voor de mission statement van onze interne dienstverlening.

Ten aanzien van de **externe klant** lag de focus in 2021 vooral op de optimalisatie van het klantencontact, dit ondersteund vanuit het meetbaar maken van klantgericht werken. In 2020 werd reeds de beslissing genomen om aan de slag te gaan met een uniek en uniform klantencontact. In 2021 werden een breed en diepgaand traject opgezet ter ontwikkeling hiervan. De krijtlijnen en basisprincipes werden afgesproken, de doelstellingen zijn geformuleerd en heel wat stappen richting een operationalisering zijn reeds gezet. Zo werden prioriteiten gelegd om het

////////////////////////////////////

WSE-loket verder uit te breiden met klantvriendelijke functies, wordt een heel traject uitgewerkt ter professionalisering van mailverkeer met de klant ondersteund vanuit een CSM-systeem, werden verkennende gesprekken gevoerd om de ondersteuning van de 1700-lijn nog verder uit te breiden, wordt de klant structureel bevroegd inzake proces en ICT ontwikkeling bij nieuwe en/of herwerkte maatregelen en werd ook voor de website reeds een eerste verkenning gedaan naar optimalisatie.

Al deze initiatieven worden horizontaal onderbouwd vanuit het **meetbaar maken van klantgericht werken**. Het voorbije jaar 2021 werd op gebied van klantentevredenheidsmetingen enerzijds verdergezet op het bestendigen van de huidige praktijk en werden nieuwe paden bewandeld. Naar aanleiding van een analyse van de gehanteerde methodiek werden de feedbackmodules zowel inhoudelijk als structureel aangepakt. De manier van vragenstellen werd aangepast en gealigneerd op de formulering van de klant centraal-waarden Ook werden de vragenlijsten aangepast zodat onderlinge vergelijking tussen de maatregelen beter op elkaar kunnen worden afgestemd.

De methode van bevraging bleef ongewijzigd voor de meeste maatregelen. Op basis van de evaluatie merkten we op dat de respons enorm kan verschillen, dit omwille van aard van de dienstverlening en doelgroep. In plaats van steeds permanente bevragingen voor 0-1 dienstverleningen te voorzien, werd beslist om dit op te delen in twee groepen: de dossiers met constante stroom aanvragen en degenen waar gemikt wordt op een specifieke doelgroep annex dienstverlening. Voor de eerste groep wordt een permanente feedback georganiseerd. Voor de andere groep zal een jaarlijkse bevraging gebeuren in het eerste kwartaal.

De evaluatie van de methodiek ging ook samen met de keuze/implementatie van een **nieuwe surveytool** die meer tegemoet komt aan de nood van DWSE voor een meer professionele software.

I.k.v. de project en impulsdienstverleningen zijn in 2021 de eerste verkennende stappen gezet met de afdeling SEWW, ESF en Duaal leren om de ondersteunende dienstverlening in scope te nemen. Voor de afdeling beleid wordt een aparte oefening inzake inventarisatie interne processen en belanghebbendenmanagement gelopen. Zie ook uitrol deeltrajecten klant centraal in de beleidsafdeling en ondersteunende diensten (AAD + DSG).

6.1.4.2 Geplande projectmijlpalen 2022

In 2022 zetten we verder in op een klantgerichte organisatie inzake contact met **externe klanten** en het professionaliseren van kanalen voor klantencontact.

Klant centraal	
Activeren van klantgerichte cultuur	
<p>A. Inzetten op klantgerichte medewerkers in de organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduceren van de gepaste functiefamilies die klantgericht werken versterken • Opzetten van de nodige vorming, training en opleiding om de klantgerichte competenties bij de betrokken medewerkers te versterken • Klantgericht werken concreetiseren in het evaluatie- en waarderingsbeleid 	Q1 – Q4

////////////////////////////////////

<p>B. Het meetbaar maken van klantgericht werken verder uitdiepen en (nog meer) integreren in de organisatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Onderhoud Klantentevredenheidsaanpak directe dienstverlening (Qualtrics, feedbackbevragingen) De permanente feedback metingen worden gemigreerd naar de Qualtrics toepassing. In Q1 worden hiervoor afspraken gemaakt met de materieverantwoordelijken en product managers. Maatregelen directe dienstverlening worden onderverdeeld in een groep met een permanente feedback meting en in een groep die omwille van de aard van de materie/beperkt aantal dossiers een jaarlijkse tevredenheidsmeting zullen krijgen. Voor de jaarlijkse meting zal o.b.v. overleg met de materieverantwoordelijken een enquête opgesteld en gedistribueerd worden. Streefdatum is eind februari. <p>C. Communicatieplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Opmaak van een intern en extern communicatieplan mbt de resultaten van de verschillende perceptiemetingen. Opzetten van communicatie-acties ikv tevredenheidscijfers. 	<p>Doorlopend 2022</p>
<p>D. Verder inzetten op een integrale klantenbenadering met inbegrip van beleids- en ondersteunende processen</p> <ul style="list-style-type: none"> Klantgericht denken bij de verschillende productmanagers verder aanscherpen Klantgericht denken bij de verschillende beleidsmedewerkers verder aanscherpen Transitie naar een digitale workflows voor volgende bedrijfsactiviteiten: communicatie, werkplekdiensten, facility en M&O 	<p>Doorlopend 2022</p>
<p>Optimaliseren van klantenrelaties</p>	
<p>A. Professionaliseren van kanalen voor klantencontact</p> <p>- Kanaal: WSE- loket</p> <ul style="list-style-type: none"> Opstarten detailanalyse van de in kaart gebrachte behoeftes Ontwikkeling en gefaseerde in productiestelling van de gestelde prioriteiten (functionaliteiten) 	<p>Q2 – Q4</p>
<p>- Kanaal: mail</p> <ul style="list-style-type: none"> Vervanging van generieke mailbox door CRM-systeem die efficiënt en effectief relatiebeheer mogelijk maakt i.k.v. de maatregel Vlaams zorgkrediet; Vervanging van generieke mailbox door CRM-systeem die efficiënt en effectief relatiebeheer mogelijk maakt i.k.v. de maatregel aanmoedigingspremies; 	<p>Q1 – Q4</p>

////////////////////////////////////

<ul style="list-style-type: none"> • Vervanging van generieke mailbox door CRM-systeem die efficiënt en effectief relatiebeheer mogelijk maakt i.k.v. de maatregel Vlaams opleidingsverlof; • Vervanging van generieke mailbox door CRM-systeem die efficiënt en effectief relatiebeheer mogelijk maakt i.k.v. de maatregel beroepskaarten 	
<ul style="list-style-type: none"> - Kanaal: telefoon <ul style="list-style-type: none"> • Optimaliseren van het aantal telefoonnummers om het doorschakelen tot minimum te beperken • Onderzoeken in welke mate de 1700 het 1ste klantencontact voor bijkomende maatregelen kan opnemen • Uitrollen van CRM-systeem binnen de maatregelen Vlaams zorgkrediet, aanmoedigingspremies, beroepskaarten en Vlaams opleidingsverlof om kanaal telefonie te optimaliseren 	Q1 – Q2
<ul style="list-style-type: none"> - Kanaal: chat <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken in welke mate “chat” als kanaal opportuun is 	Q4
<ul style="list-style-type: none"> - Kanaal: website <ul style="list-style-type: none"> • Opzetten van een (burger)bevraging rond tevredenheid webplatform ism ADV. 	Q1

6.1.5 Datamanagement en -beheer

Omschrijving

Tegen 2024 is het departement een datagedreven organisatie die optimaal gebruik maakt van de mogelijkheden van data, doch zorgvuldigheid vooropstelt op het gebied van privacy en informatiebeveiliging.

Het nieuwe WSE dataplatform gaat ervoor zorgen dat data zonder belemmeringen, maar met respect voor privacy en beveiliging, door de gehele organisatie gaan stromen en dat medewerkers in hun dagelijkse werk snel kunnen beschikken over de juiste data van goede kwaliteit

6.1.5.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Dit project liep enige vertraging op in de realisatie van de vooropgestelde doelstellingen

////////////////////////////////////

Mijlpalen 2021	Status
Data & Analytics strategie	
Goedgekeurde data & analytics strategie	Loopt met vertraging
Uitvoering strategie binnen verschillende datawerven (zie hieronder)	Loopt met vertraging
Moderne data architectuur: WSE-dataplatform in de Cloud	
Uitrol van een nieuw Data integratie platform	Gerealiseerd
Verdere uitrol van nieuw Data visualisatie platform	Gerealiseerd
Uitrol van een nieuw Data governance platform	On hold
Uitfasering OBIEE	Gerealiseerd
Dataverrijkingen (organisatiebreed)	
Verrijking ondernemingscontext (NBB, VKBO)	Loopt met vertraging
Verrijking met Dimona/DMFA gegevens: machtiging	On hold
Verrijking met VDAB-gegevens (i.k.v. protocol)	Gerealiseerd
Data Analyse & Data Science producten (organisatiebreed)	
Ontsluiting, verwerking & visualisatie van Orafingegegevens	On hold
Uitbreiding ICT-rapportering	Loopt op schema
Interactieve visualisatietool & rapporten beleidsstatistieken	Loopt met vertraging
Ontsluiting, verwerking en visualisatie Steunpuntdata	Loopt op schema
Interactief KPI dashboard (mvp) ikv beheers- en beleidsrapportering	Loopt met vertraging
POC Proces Mining (VZ)	Gerealiseerd
POC Parlementaire vragen NLP	Gerealiseerd
Uitbreiding Fraude detectietool (dmfa)	Loopt met vertraging
Data Governance (organisatiebreed)	
Datageletterdheid promoten	Loopt op schema
Datakwaliteit	Loopt met vertraging
Datagovernance (woordenboeken, Verwerkingsregister,...)	In voorbereiding
Datagovernance rollen en verantwoordelijkheden	In voorbereiding

Evaluatietekst

2021 was een speciaal jaar met harde deadlines voor de cluster data, onder meer door problemen inzake personeelsbezetting (o.a. het wegvallen van de clusterverantwoordelijke). Een aantal zaken zoals Data Governance en Collibra, WSE-brede machtiging,... werd on hold gezet. Daarnaast werd er heel wat gerealiseerd, zoals de **migratie van de WSE-data van Oracle naar de nieuwe data-architectuur Snowflake**. De rapporteringstool Tableau is de nieuwe standaard voor rapportering op deze data. Aan de hand van “process mining” werden de procesflows gedetailleerd in kaart gebracht voor een aantal maatregelen (o.a. het Vlaams zorgkrediet en de arbeids- en beroepskaarten). Dit laat toe om obstakels en eventuele fouten in de procedures op te sporen en aan te pakken.

Bijkomende mijlpalen 2021	Status
– Ontwikkeling en uitwerking van een coronabarometer WSE-dienstverlening (ongoing)	Gerealiseerd

////////////////////////////////////

6.1.6 Strategische geïntegreerde Beleids- en organisatiemonitoring

Omschrijving

We werken toe naar een kader en systeem dat toelaat de doelstellingen en onderliggende projecten en processen op te volgen, evenals de relaties tussen deze elementen.

Deelaspecten hierbij zijn enerzijds een conceptnota om op basis van bestaande behoeftes en bestaande dashboards een MVP (minimum viable product) voor 2020 te definiëren, anderzijds de operationalisering van de eigenlijke geïntegreerde beleids- en organisatierapportering om zo via de ontwikkeling van een overkoepelende dashboard en het stroomlijnen en integreren van rapporteringen een geïntegreerde monitoring visueel en tastbaar te maken. Dit in nauwe samenwerking met het voorgaande strategische project rond data.

6.1.6.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Dit project liep enige vertraging op in de realisatie van de vooropgestelde doelstellingen

 Mijlpalen 2021	Status
Concept geïntegreerde rapportering	
Conceptnota	<u>Loopt met vertraging</u>
Plan van aanpak	<u>Loopt met vertraging</u>
Operationaliseren geïntegreerde rapportering	
Format geïntegreerd dashboard (=automatisering MVP) als schets in plan van aanpak	<u>In voorbereiding</u>
POC op beperkte set van maatregelen	<u>On hold</u>
Uitbreidingen dashboards (financieel, klanten) via POC	<u>On hold</u>
Doelstellingen-, project-, proces-, risicomangement	
Coördinatie opmaak en evaluatie plus plan opvolging ondernemingsplan 2021	<u>Gerealiseerd</u>
Optimalisering projectbeheer	<u>Gerealiseerd</u>
Strategisch Risicomangement: - Identificatie risico's op het niveau van de Strategische Beleidsdoelstellingen aan de hand van de risicoregisters van de strategische beleidsprojecten; - Identificatie risico's op het niveau van de Strategische Organisatiedoelstellingen aan de hand van de thema's van de leidraad Organisatiebeheersing.	<u>Geheroriënteerd</u>
Ontwikkeling/identificatie indicatoren	
BBT-indicatoren	<u>On hold</u>

////////////////////////////////////



De jaardoelstellingen voor dit project werden niet helemaal gerealiseerd zoals vooropgesteld. De oorzaken hiervoor zijn divers: het (tijdelijk) uitvallen van 3 projectmedewerkers, de coronamaatregelen die een goede projectwerking minder evident maakten, de afhankelijkheid van de migratie van de data naar het nieuwe WSE-dataplatform en de heroriëntering van sommige mijlpalen.

Toch werden er stappen vooruitgezet, onder meer in een **verdere optimalisering en uitbreiding van de boordtabel betreffende de kernprocessen** (zichtbaar in de jaarevaluatie 2021 in dit ondernemingsplan), voortgang inzake de verdere **automatisering** van die boordtabellen (zie ook project databeheer), **identificatie van risico's en een aanzet tot beheersmaatregelen op niveau van de strategische organisatiedoelstellingen**. De reeds uitgewerkte fundamenten van dit project vormden opnieuw een goede basis voor de opvolging van de beleids- en organisatiedoelstellingen en de projecten en kernprocessen (maatregelen) die geformuleerd staan binnen dit ondernemingsplan. Daarnaast werden via diverse **bijkomende taken** (zoals de evaluatie van de tool Traject en de interne projectwerking) en diverse brainstormsessies een aantal **knelpunten en opportuniteiten voor de voortgang van een aantal deelprojecten geïdentificeerd** (deze worden toegelicht in de conceptnota die begin 2022 afgerond wordt en worden meegenomen in de verdere uitvoering van het project in 2022).

6.1.6.2 Geplande projectmijlpalen 2022

De verfijning van het **concept** in haar bredere context en toepassingsmogelijkheden wordt voorgelegd aan het management begin 2022. We werken diverse onderdelen voor een strategische geïntegreerde beleids- en organisatiemonitoring verder uit en **automatiseren** deze verder waar mogelijk. Het betreft de **rapporteringen over klantentevredenheid, financiële middelen** (gekoppeld aan de voorziene rapporteringen i.f.v. het subsidieregister indien mogelijk en relevant) en **personeelsinzet**.

We beschrijven met ons concept voor beleids- en organisatiemonitoring momenteel al 3 onderdelen van het kwadrant dat de leidraad vormt voor de doelstellingen en werking van het departement WSE (zie p.14 in dit ondernemingsplan). Het is onze betrachting om in 2022 ook het fundament te leggen voor een eenduidige opvolging en rapportering van de **ondersteunende en beheersprocessen**. We doen dit door in de eerste plaats een **inventaris** op te stellen.

Daarnaast zetten we in 2022 verder in op **risicomangement** en starten we met het bepalen en/of ontwikkelen van indicatoren voor de BBT.

Met dit alles bouwen we verder aan een gedegen doelstellingenmanagement en monitoring en maken we een performante opvolging van de werkzaamheden en organisatie (zoals onder meer beschreven in het ondernemingsplan) op een duurzame, consistente en coherente wijze mogelijk.

////////////////////////////////////

Informatieveiligheid, het kwaliteitsbeleid van het departement en tevredenheidsmetingen en de interne controle.

6.1.7.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Dit project liep enige vertraging op in de realisatie van de vooropgestelde doelstellingen

Mijlpalen 2021	Status
Kwaliteitsbeleid	
Continueren van de kwaliteitstoets via de kwaliteitscriteria van het kwaliteitsdecreet (2 operationele diensten)	<u>Gerealiseerd</u>
Komen tot een structureel verankerd intern kwaliteitsbeleid (aftoetsing met alle sleutelpersonen).	<u>Gerealiseerd</u>
Interne Controle	
BCM: Update BCP, aanpassing op basis van bedrijfsimpactanalyse (BIA) n.a.v. nieuwe maatregelen	<u>Loopt met vertraging</u>
Assurance map (intern): - Verfijning en verdieping van de beheersmaatregelen per afdeling. Aantonen o.b.v. 2 processen 1e en 2e lijn controlemechanismen aan IF, RH, AV en F&B - Intervisie good practices	<u>Loopt met vertraging</u>
Assurance map (extern): - I.s.m. Audit Vlaanderen draagvlak verbreden naar andere agentschappen over gebruik van assurance map I.s.m. RH, IF, AV en F&B afspraken maken wanneer we voldoen om over te kunnen gaan naar single audit	<u>Loopt op schema</u>
Monitoring en rapportering: ontwikkelen van een instrument voor de monitoring en rapportering van de uitvoering van de aanbevelingen (audits, risicoregisters, actieplannen, ...).	<u>Loopt met vertraging</u>

 **Evaluatietekst**

Het **intern kwaliteitsverhaal** en de ontwikkeling van klantgerichte dienstverlening werd in 2021 gecoördineerd vanuit het project Klant Centraal. Er werd rekening gehouden met de aanbevelingen uit de audit minimale kwaliteitsvereisten DWSE van 2020. De aanbevelingen omtrent personeel en organisatie en in het bijzonder alles wat te maken heeft met klantgerichtheid maken uitdrukkelijk deel uit van de scope van voornoemd project. Thema's zoals onthaalbeleid, vertrouwenspersonen, strategische competentie-ontwikkeling i.f.v missie en visie, terugkoppeling van resultaten van klantentevredenheid en het verder uitrollen van de klachtenprocedure in de organisatie werden aangepakt of kregen onderdak in de planning van de dienst M&O. Een oproep bij de operationele diensten voor een nieuwe audit werd omwille van de coronacrisis opgeschort.

////////////////////////////////////

Mijlpalen 2022	Timing
Bedrijfscontinuïteitsmanagement	
Update overlegstructuren (CMT, CCT)	Q1
Analyse impact IT-migratie	Q2
Update Plan (in het bijzonder noodscenario's)	Q2
Informatieveiligheid en privacybescherming	
- Sensibilisering en informatiedeling <ul style="list-style-type: none"> o VO-breed bepaling minimale kennis alle MW (werkgroep van stuurorgaan). o Specifiek programma voor WSE 	Q1-Q4
- Update Beleid informatieveiligheid en privacybescherming	Q1
Integriteit	
- Opfrissen van de contouren van het thema Integriteit binnen de verschillende afdelingen.	Q1-Q2
- Integriteitsborgingsmodel uitvoeren.	Q3
Kwaliteitskader	
- Verbeteractiviteiten in kaart	Q2
- Coherentie Kwaliteitsaanpak verschillende insteken	Q4

6.1.8 Legislatuurboordtabel

Omschrijving

Door inhoudelijke vernieuwende projecten en een operationele planning op langere termijn wil de Vlaamse Sociale Inspectie een grotere impact creëren door te wegen op de beleidscyclus en normconformiteit te stimuleren. Deelprojecten hierbij zijn het versterken van de samenwerking, de uitwerking van een projectwerking op maat van de afdeling, scherpe inhoudelijke targets waaronder aandacht voor sociale dumping, de implementatie van de handhavingstool Argus en aandacht voor personele en organisatorische ontwikkelingen.

6.1.8.1 Evaluatie projectmijlpalen 2021

Globale voortgangstatus: Dit project werd grotendeels gerealiseerd zoals vooropgesteld

Mijlpalen 2021	Status
Handhavingskader	
Politiek proces-indiening decreet Een degelijke handhaving heeft nood aan een coherent en adequaat regelgevend kader. De gemaakte analyse van de huidige sanctiekaders	<u>On hold</u>

////////////////////////////////////

Installatie van een begeleidingsgroep ter ondersteuning van dit project met betrokkenheid van de materie-experten met oog op het creëren van draagvlak binnen de afdeling.	<u>Gerealiseerd</u>
Er wordt een analyse gemaakt van het bestaande administratieve toezicht.	<u>Gerealiseerd</u>
Er wordt een visie ontwikkeld resulterend in een managementnota over de wijze waarop het administratief toezicht vorm wordt gegeven en structureel verankerd wordt binnen de Vlaamse Sociale Inspectie. Deze nota wordt gevalideerd op het Sturingscomité.	<u>Gerealiseerd</u>
Binnen de afdeling worden pilootprojecten opgezet binnen het administratief toezicht.	Loopt met vertraging
Binnen de materie Dienstencheques wordt bekeken op welke manier inbreken gerelateerd aan tijdelijke werkloosheid kunnen worden opgespoord.	<u>Gerealiseerd</u>
Integratie Syntra Vlaanderen	
Er wordt een onthaal- en vormingstraject opgezet voor voormalige personeelsleden van Syntra Vlaanderen als kennismaking met VSI-materies en -inspectiemethodieken. Samenwerkingsprojecten waarbij personeelsleden van voormalig Syntra Vlaanderen en VSI-inspecteurs een gezamenlijke toezichtsoopdracht hebben uitgevoerd en/of hebben deelgenomen aan een nieuwe toezichtsoopdracht, komen tot stand.	<u>Gerealiseerd</u>
Vorbereiding controleronde sectorconvenants	
Analyse en voorbereiding van de controleronde sectorconvenants in 2022 op de addenda non-discriminatie en inclusie.	<u>Gerealiseerd</u>



Evaluatietekst

De Vlaamse Sociale Inspectie is er voor het overgrote deel in geslaagd haar vooropgestelde doelstellingen te verwezenlijken. Enkel binnen de mijlpaal **Handhavingkader** werden geen stappen gezet. Een ontwerp van wijziging van decreet werd voorgelegd aan het kabinet van de minister van Werk met een begeleidende nota. Omdat dit project sinds 2020 on hold staat – en er voorlopig geen andersluidende beslissing wordt verwacht – wordt dit project niet opnieuw opgenomen in de doelstellingen van 2022. Evenwel kan dit in de toekomst op elk moment weer worden opgepikt.

De vooropgestelde formalisering van de **samenwerking** met verschillende actoren werden deels ingevuld. Enkele initiatieven hebben vertraging opgelopen maar worden naar verwachting in 2022 gefinaliseerd.

De vooropgestelde mijlpalen met betrekking tot het **instrumentarium**, de **boordtabel** en de **fraudedetectie** werden gerealiseerd.

Op vlak van **administratief toezicht** werd een theoretisch kader uitgewerkt. De geplande pilootprojecten worden doorgeschoven naar 2022.

De integratie van de personeelsleden van Syntra Vlaanderen is voltooid en kreeg vervolg in een interne **visieoefening**.

Mogelijke **controles op de addenda van de sectorconvenanten** maken onderwerp uit van een gesprek met het kabinet van de minister van Werk.

////////////////////////////////////

Deelname initiatieven Sociale dumping en vrijwaren van capaciteit	Q4
Inspectie RRF	Q4
Uitwerken format regularisaties	Q4
Argus - Tableau	
Opleiding Argus	Q2
Ontwikkeling rapportering in Tableau	Q1

6.1.8.3 Uitvoering kernprocessen

De Vlaamse Sociale Inspectie is bevoegd voor controles op het merendeel van de maatregelen die in beheer zijn van het departement WSE.

Aan de hand van een specifieke boordtabel geven we in de bijlage "Uitvoering kernprocessen: boordtabel" inzicht in het optreden en de daarbij geboekte resultaten van de inspectiedienst.

7 HORIZONTALE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN VANUIT DE VLAAMSE OVERHEID

7.1 AANBEVELINGEN AUDIT VLAANDEREN

In 2021 heeft het departement Werk en Sociale Economie een belangrijke stap gezet op het niveau van het **strategisch risicobeheer**. De strategische organisatiedoelstellingen werden door de leden van het directiecomité kritisch door een risicobril bekeken rekening houdend met de realisatie van deze doelstellingen in 2023. Voor de top risico's werd in kaart gebracht over welke beheersmaatregelen het departement reeds beschikt en/of er nieuwe initiatieven aan de orde zijn werd besproken.

Daarnaast staat het departement voor de uitdaging om het **risicobeheer** in de verschillende geledingen van de organisatie **als relevant en leerrijk beheersinstrument** in te bedden. Hier komen naast rollen en verantwoordelijkheden wat betreft risicobeheer ook het overzicht op de risicocascade en de toegankelijkheid van de ingewonnen inzichten van de risicoanalyses naar voor. Deze functie wensen we in de komende jaren transversaal te versterken door het toewijzen van verantwoordelijkheden, de nodige training en kennisborging.

We kunnen ons vinden in het belang dat Audit Vlaanderen onderstreept om bij de verdere uitrol van dit operationeel management voldoende aandacht te besteden aan de architectuur en operationele effectiviteit van de beheersmaatregelen bij kern- en ondersteunende processen.

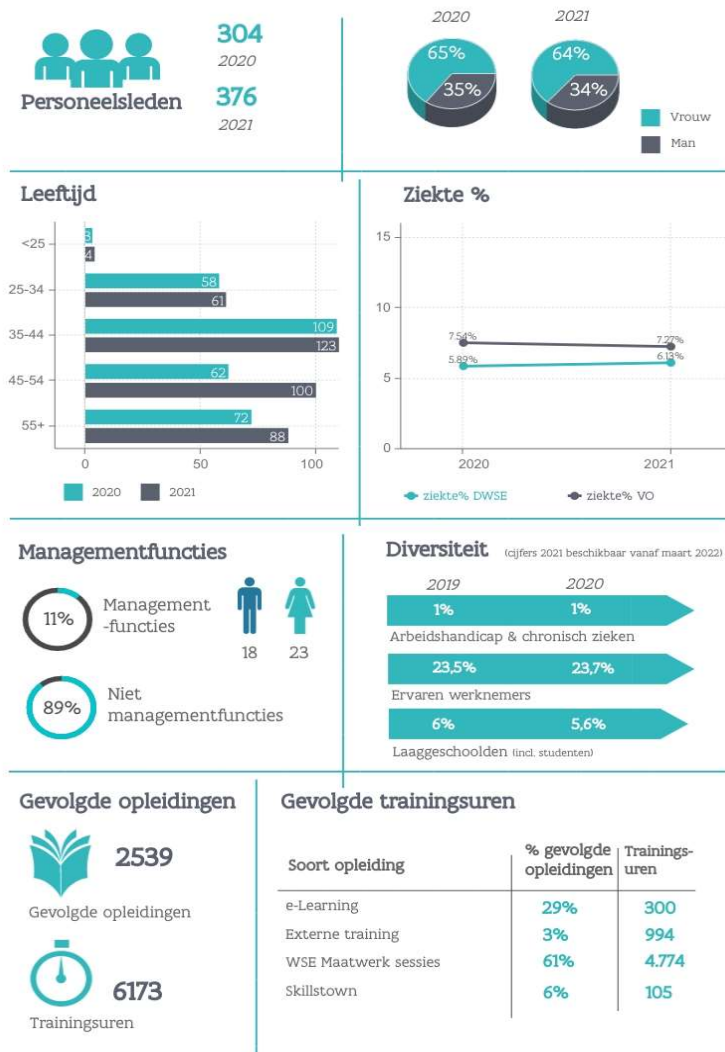
////////////////////////////////////

7.2 OPVOLGING PERSONEELSBESPARINGEN

Het Departement WSE had een initiële besparingsdoelstelling van 23 koppen tegen eind 2024. Door de integratie van een deel van de ex-medewerkers van Syntra Vlaanderen dient het Departement WSE tegen eind 2024 nog 7 koppen extra te besparen, wat de totale doelstelling op **30 te besparen koppen** brengt. Hiervan zijn er op 31/12/2021 reeds 10 gerealiseerd. De verdere koppenbesparing zal gerealiseerd worden via natuurlijke uitstroom en selectieve vervangingen van sleutelfuncties.

Voor wat betreft de voornemens van de Vlaamse regering inzake de personeelsbesparingen blijft het departement WSE dus haar verantwoordelijkheid opnemen. Het engagement strekt tot het bestaande beleid en maatregelen. Voor bijkomende maatregelen (Jobbonus, IMW) en tijdelijke pieken in dienstverlening (arbeidskaarten en beroepskaarten) dient bekeken te worden of bijkomende VTE tijdelijk nodig zijn.

7.3 SOCIALE KEN- EN STUURGETALLEN DEPARTEMENT WSE



////////////////////////////////////

7.4 DOELSTELLINGEN M.B.T. WELZIJN

Doelstellingen m.b.t. welzijn zijn opgenomen via het project Werkbaar Werk, zie 6.1.1.

7.5 DOELSTELLINGEN M.B.T. DIVERSITEIT EN GELIJKE KANSEN

DWSE hanteert een **duurzaam, inclusief personeelsbeleid**. Zij ziet diversiteit als sterkte en zet in op gelijke kansen voor iedereen, waarbij ook ruimte en respect is voor individuele verschillen. DWSE tracht de diversiteitsreflex verder te verweven doorheen de eigen dienstverlening en werking, en in te bedden in de organisatie.

Concreet blijven we verder inzetten op onder meer **toegankelijke selectieprocedures** voor kansengroepen (vb. verspreiden van vacature via diverse kanalen, ondersteuningsmiddelen, de opname van een diversiteitsparagraaf in de vacatureberichten ...), aangepaste infomomenten of -instrumenten bij onthaal, vorming, ... (vb. via andere kanalen, aangepaste lay-out, ondersteuning, ...), enz. om zo het huidige cijfer van 8,25% voor personen van buitenlandse herkomst te verhogen alsook het cijfer van 1% voor personen met een handicap of chronische ziekte.

In 2022 finaliseren we het **hernieuwd re-integratiekader**, in samenwerking met ervaringsdeskundigen en experts en communiceren we hierover via verschillende kanalen. instrumenten of afspraken wordt rekening gehouden met de noden en behoeften van onze personeelsleden, waaronder ook medewerkers die behoren tot de kansengroepen, door met hen in dialoog te gaan.

DWSE blijft zich verder inzetten om de streefcijfers van de Vlaamse overheid te behalen met als voorbeeld het cijfer van **vrouwen in het middenmanagement**, waarbij DWSE met 56% het streefcijfer van 40% overschrijdt.

Er wordt sinds 2021 sterker ingezet op de **rol en de expertise van de diversiteitsambtenaar**, die actief deelneemt aan de diversiteitsfora van de Vlaamse Overheid, gerichte opleidingen volgt en gebruik maakt van de aangeboden ondersteuning van het 'Platform Diversiteitsambtenaren'.

8 FINANCIËN & BEGROTING EN PERSONEEL

8.1 FINANCIËN EN BEGROTING

8.1.1 Budgetten

Zie bijlage 2 "Budgetten" van dit ondernemingsplan.

9 BIJLAGEN

9.1 UITVOERING KERNPROCESSEN: BOORDTABEL

In het afgelopen jaar heeft de COVID-19-crisis het Departement WSE opnieuw voor grote uitdagingen gesteld, in het bijzonder in het zo goed mogelijk blijven garanderen van een kwaliteitsvolle en efficiënte dienstverlening aan burgers en ondernemingen. Het Departement WSE staat in voor de beleidsmatige uitvoering van **48 maatregelen**, waarvan **42 maatregelen in operationeel beheer** van het Departement WSE en **6 maatregelen** in operationeel beheer van **derden**¹. Verder waren er in 2021 5 maatregelen in uitdoof of hervorming².

Over alle maatregelen heen heeft het Departement WSE circa **186.000 dossiers ontvangen** in 2021, een **stijging met 10.500 dossiers** in vergelijking met het jaar voordien (+6%). Deze toename is het resultaat van enerzijds een afnemend aantal aanvragen bij uitdovende maatregelen zoals DAC, betaald educatief verlof; een afnemend aantal bij aanmoedigingspremies en anderzijds een toenemend aantal aanvragen, vooral bij arbeidskaarten en de (nieuwe en hervormde) maatregelen, zoals opleidingsverlof, de opleidingsdatabank, de opleidingscheques en de start- en stagebonus. In totaal zijn circa **180.000 (nieuwe en lopende) dossiers behandeld** en **420.000 betalingen** ingezet, oftewel respectievelijk **+6% en -0,6% ten opzichte van 2020**.

Om een kwaliteitsvolle en efficiënte dienstverlening te verzekeren zijn **voor 32 van de 41 maatregelen streefnormen over de behandelingstermijn van dossiers** opgesteld of zijn **wettelijke bepalingen** van toepassing. In totaal betreft het **67 streefnormen of wettelijke betalingen** die van toepassing zijn op 32 maatregelen. Voor 9 maatregelen zijn geen normen/wettelijke bepalingen van toepassing³.

45 van de 67 streefnormen worden **succesvol gerealiseerd**, bij 7 streefnormen werd meer dan het streefdoel gerealiseerd, 38 zaten exact op het streefdoel. Voor nog eens **15 streefnormen** wordt een resultaat van **minder dan 10% onder het streefdoel behaald**. Bij slechts **5 van de 67 streefnormen** wordt een score van **meer dan 10% onder het streefdoel behaald** (i.e. ontvankelijkheidstermijn van dossiers maatwerk, behandeltermijn arbeidskaarten, de financiële beoordelingstermijn van ESF/AMIF-projecten en de betalingstermijn voor Arbeidszorg experimenteel/activerend en Vormingsfonds SE). Voor twee streefnormen zijn geen kwaliteitsvolle gegevens meer beschikbaar omdat de maatregel enerzijds uitdovend is (Betaald educatief verlof) of anderzijds omdat de data nog niet beschikbaar zijn (Arbeidsmatige activiteiten jaarafrekening).

Bij 16 van de 67 streefnormen wordt een verbetering in de realisatie van de streefnormen gerealiseerd ten opzicht van 2020. Bij nog eens **32 streefnormen** is de realisatie ten opzichte van vorig jaar gelijk gebleven. Bij **14 streefnormen** wordt een **achteruitgang in de realisatie** van de streefnormen **vastgesteld**. Bij 3 streefnormen is geen vergelijking met vorig jaar mogelijk omdat er geen cijfers voor 2020 zijn. Bij de behandeling van de arbeidskaarten was een duidelijke

¹ Doelgroepvermindering, sectorale verminderingen (onthaalouders, huispersoneel, bagger- en sleepvaart, kunstenaars en koopvaardij), werkherlevingstoeslag, loopbaanonderbreking openbare sector, Sine vermindering en vermindering sociale werkplaatsen

² GESCO veralgemeend stelsel, derde arbeidscircuit, Arbeidszorg structureel, Arbeidszorg experimenteel/activerend en betaald educatief verlof

³ Sectorconvenants, Focus op Talent, Werkbaarheidscheques & VKMO-P, Regie werkplekcomponent alternerende opleidingen, DAC, Gesco veralgemeend stelsel, registratie Sportmakelaars, Vlaams opleidingsverlof en Opleidingscheques

////////////////////////////////////

achteruitgang van de doorlooptijd te zien door een forse toename van het aantal aanvragen en de implementatie van het nieuwe loket. Bij ESF/AMIF is een achteruitgang te zien bij de eerste beoordeling vanwege personeelstekort. Bij arbeidszorg experimenteel/activerend werd de norm niet behaald omwille van de vele uitdagingen die de omschakeling naar de nieuwe AMA-maatregel met zich meebracht. Bij Vormingsfonds was het de drukte op de dienst die daarvoor zorgde.

In wat volgt wordt ingegaan op enkele relevante indicatoren betreffende de kernprocessen van de organisatie en wordt nagegaan in welke mate streefnormen en wettelijke bepalingen inzake dienstverlening worden behaald. Uitsluitend de kernprocessen die in operationeel beheer van de organisatie zijn komen aan bod. De kernprocessen worden per strategische doelstelling en kernproces in kaart gebracht en kort besproken. Voor alle kernprocessen wordt op een gestandaardiseerde wijze de volgende informatie mee gegeven:

Volume	De omvang van dossierbehandeling in 2020 en 2021: aantal ontvangen dossiers, aantal afgehandelde dossiers, aantal betaalde dossiers, aantal voorschotten, ... Dit kan variëren naargelang de maatregel.
Wettelijke bepaling/Norm	Het behaald resultaat in 2020 en in 2021
Controles	Het aantal controles die de Vlaamse Sociale Inspectie heeft uitgevoerd
Waarschuwingen/processen verbalen	Het aantal processen verbalen en/of waarschuwingen die zijn voortgevloeid uit de controles
Gerealiseerd VEK/VAK	Sinds 2020 wordt als gevolg van de inwerkintreding van de Vlaamse Codex overheidsfinanciën een nieuwe wijze van aanrekening toegepast en wordt er gewerkt met overlopende rekeningen. Hiermee moet rekening gehouden worden bij het interpreteren van het gerealiseerd VEK/VAK. Voor meer informatie over wat de realisatiecijfers in dit OP juist inhouden en hoe ze geïnterpreteerd moeten worden, zie intro bijlage 2 (9.2.) op pagina 147-148.

Verder wordt bij sommige kernprocessen een opsplitsing gemaakt naargelang het dossiertype (eerste aanvraag, verlenging,...) of de wijze van indiening (online/papier).

////////////////////////////////////

Overzichtstabel 1: streefnormen en wettelijke bepalingen: resultaten

Kernproces	Wettelijke bepaling/streefnorm	Streefdoel	2020	2021	tov 2020
Vlaamse ondersteuningspremie	100% aanvragen binnen 7 dagen ontvankelijk	100%	97,60%	98,09%	+0,49 ppt.
	85% aanvragen binnen 7 dagen ontvankelijk online	85%	98%	98%	+0 ppt.
	75% aanvragen binnen 7 dagen ontvankelijk papier	75%	86%	75%	-11 ppt.
	100% dossiers binnen 30 dagen behandeld (WSE-tijd)	100%	95%	95%	+0 ppt.
	100% dossiers betaald na 1 kwartaal afrekening	100%	99,60%	96,98%	-2,62 ppt.
Transitiepremie	100% dossiers binnen 30 dagen behandeld	100%	100%	100%	+0 ppt.
Aanwervingsincentive	100% dossiers binnen 1,5 dag behandeld (WSE-tijd)	100%	97%	98%	+1 ppt.
	100% 1ste schijf binnen 4 maanden betaald	100%	93%	95%	+2 ppt.
	100% 2de schijf binnen 13 maanden betaald	100%	96%	91%	-5 ppt.
Regionale toetsing	100% dossiers binnen 14 dagen behandeld	100%	100%	100%	+0 ppt.
Uitzend erkenningen	100% nieuwe aanvragen binnen 30 dagen behandeld	100%	100%	97%	-3 ppt.
	100% behandeling advies binnen 70 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
Jongerenbonus	100% aanvragen <= 15 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
Arbeidskaarten	100% binnen 30 dagen behandeld (WSE-tijd) – SP	100%	97%	67%	-30 ppt.
Beroepskaarten	80% binnen 50 dagen behandeld (WSE-tijd)	80%	71%	82%	+11 ppt.
	80% binnen 80 dagen behandeld (totale tijd)	80%	69%	77%	+8 ppt.
Dienstencheques Erkenningen	100% 1ste aanvragen binnen 120 dagen behandeld	100%	100%	100%	+0 ppt.
	100% 1ste aanvragen binnen 30 dagen intern behandeld	100%	74%	100%	+26 ppt.
Opleidingsfonds Dienstencheques	100% binnen 120 dagen behandeld (WSE-tijd)	100%	86%	98%	+12 ppt.
	85% betaling binnen 60 dagen	85%	87%	88%	+1 ppt.
Aanmoedigingspremie	95% binnen 14 dagen behandeld (WSE-tijd) Online	95%	90%	100%	+10 ppt.
	85% binnen 42 dagen behandeld (WSE-tijd) Papier	85%	93%	95%	+2 ppt.
	100% betaling <= 15de van de maand	100%	100%	100%	+0 ppt.
Vlaams zorgkrediet	90% binnen 10 dagen behandeld (WSE-tijd) Online	90%	100%	100%	+0 ppt.
	85% binnen 42 dagen behandeld (WSE-tijd) Papier	85%	99%	99%	+0 ppt.
	100% betaling <= 5de van de maand	100%	100%	100%	+0 ppt.
ESF/AMIF	100% gelanceerde oproepen >= 54 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
	100% beslissingen binnen 96 dagen	100%	80%	98%	+18 ppt.
	100% eerste beoordeling <= 90 dagen	100%	56%	41%	-15 ppt.
Adm. geldboete	100% behandeling <= 8 maanden	100%	99,10%	98,10%	-1 ppt.
Kwaliteitsregistratie	100% ontvankelijk <= 40 dagen	100%	99,60%	100%	+0,40 ppt.
Betaald educatief verlof	100% inschrijving afgerond op 30/4	100%	98%	nvt ivm uitdoof	
	100% dossiers behandeling <= 31/08 sj 18-19 <= 31/04 sj 19-20 (contact/beslissing)	100%	100%	100%	+0 ppt.
	99% betaald <= 31/10 sj 18-91 <= 30/06 sj 19-20	99%	100%	99%	-1 ppt.
Opleidingsdatabank	100% binnen 3 maanden behandeld	100%	95%	100%	+ 5 ppt.
Start- en stagebonus	100% dossiers binnen 120 dagen betaald	100%	98,5%	98,4%	-0,1 ppt.

////////////////////////////////////

Kernproces	Wettelijke bepaling/streefnorm	Streef-doel	2020	2021	tov 2020
Beroepskwalificerende trajecten	100% totale behandeltdijd <= 98 dagen of <= 103 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
Mentoraanvraag	100% behandeling WSE <= 14 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
Collectief Maatwerk	100% (on)ontvankelijke dossiers <= 7 dagen	100%	79%	83,3%	+4,3 ppt.
	100% behandeling WSE <= 45 dagen	100%	83%	100%	+17 ppt.
	100% contingent - behandeling WSE <= 21 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling voorschotten <= 1ste werkdag v/d maand (uitgezonderd derde geschillen)	100%	100%	99,8%	-0,2 ppt.
	100% berekening saldi <= 10de werkdag	100%	100%	99,2%	-0,8 ppt.
Lokale diensten-economie	100% ontvankelijk <= 7 dagen	100%	75%	100%	+25 ppt.
	100% behandeling WSE <= 45 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
	100% goedkeuring voorschotten <= 7de v/de maand	100%	100%	100%	+0 ppt.
Arbeidszorg structureel	100% betaling voorschotten < = 10de van de maand	100%	100%	100%	+0 ppt.
Arbeidszorg experim. /activerend	100% betaling <= 90 dagen	100%	100%	0%	-100 ppt.
Arbeidsmatige activiteiten	100% ontvankelijk <= 7 dagen	100%		100%	nb
	100% behandeling WSE <= 37 dagen	100%		100%	nb
	100% betaling AMA voorschotten < = 5de werkdag van de maand (uitgez. derde geschillen)	100%		99%	nb
	Jaarafrekening uiterlijk laatste werkdag maart			nvt	
Vormingsfonds SE	100% behandeling WSE <= 120 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling <= 90 dagen	100%	100%	33%	-67 ppt.
Overheidsopdrachten SE	100% behandeling WSE <= 60 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling <= 60 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
Subsidieaanvragen SE	100% behandeling WSE <= 120 dagen	100%	90%	100%	+10 ppt
	100% betaling <= 90 dagen	100%	92%	100%	+ 8 ppt
Activiteitencoöperaties	100% behandeling WSE <= 120 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling <= 90 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
Regierol	100% behandeling WSE <= 120 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling <= 90 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
	1ste voorschot < 30/06 en 2de voorschot < 30/11	100%	100%	100%	+0 ppt.
Managementadvies	100% behandeling WSE <= 45 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling <= 60 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
Trividend	100% behandeling WSE <= 120 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling <= 90 dagen	100%	100%	100%	+0 ppt.

Legende: donker groen=boven streefdoel, lichtgroen =op streefdoel, licht oranje= minder dan 10% onder streefdoel, donker oranje= meer dan 10% onder streefdoel





////////////////////////////////////

Er waren 2 grote pieken merkbaar in de aanvragen m.n. in april en in juni 2021. Dit valt te verklaren door de verruiming van de transitiepremie die werd ingevoerd vanaf april 2021. De transitiepremie was oorspronkelijk enkel bedoeld voor 45-plussers. Vanaf 1 april werd de maatregel verruimd zodat ook de -45 jarigen op de transitiepremie beroep kunnen doen. Het bedrag werd gehalveerd tot 7.800 euro. De 45-plussers konden nog tot 1 juni een aanvraag voor de transitiepremie indienen aan het oorspronkelijk premiebedrag van 15.600 euro.

In de wetgeving is vastgelegd dat **100% van de volledige aanvraagdossiers binnen de 30 kalenderdagen** afgehandeld wordt. In 2021 zijn net als in 2020 **100% van de dossiers** binnen de wettelijke termijn afgehandeld.

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft in 2021 een steekproef controle uitgevoerd op de transitiepremie. Er werden hierin geen tekortkomingen vastgesteld, maar wel een aantal aanbevelingen geformuleerd. Deze zullen meegenomen worden tijdens de evaluatie van de maatregel.

9.1.1.3 **Aanwervingsincentive**

Aanwervingsincentive		2020	2021	Trend
	Aantal ontvangen dossiers	2 246	3 031	+34%
	% online	100%	100%	+0 ppt.
	Aantal afgehandelde dossiers	2 270	3 029	+33%
	Aantal betaalde dossiers	968	1 018	+5%
	100% dossiers binnen 1,5 dag behandeld (WSE-tijd)	97%	98%	+1 ppt.
	100% 1ste schijf binnen 4 maanden betaald	93%	95%	+2 ppt.
	100% 2de schijf binnen 13 maanden betaald	96%	91%	-5 ppt.
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	€ 2 046 279,00	€ 2 315 209	
	VAK - gerealiseerd	€ 1 980 600,00	€ 2 697 675	

In 2021 werden 3.031 aanvraagdossiers ingediend en zijn 3.029 dossiers afgehandeld. Dit zijn 785 aanvraagdossiers en 759 afgehandelde dossiers meer dan in 2020 (resp. +35%. en +33%). Daarnaast zijn er 1.018 betalingen uitgevoerd (+5%).

Wettelijk is vastgesteld dat **100% van de volledige aanvraagdossiers binnen de 30 kalenderdagen** na ontvangst afgehandeld wordt. Deze wettelijke bepaling wordt volledig gerealiseerd. De afhandeling van AWI-dossiers verloopt immers grotendeels geautomatiseerd. Daarnaast is er ook een **interne streefnorm van anderhalve dag** vastgelegd die evenwel niet behaald wordt: **98% van de volledige aanvraagdossiers** worden binnen een anderhalve kalenderdag afgerond; de 2% niet gerealiseerd is te wijten aan technische storingen in de applicatie.





Voor de **uitbetaling van de AWI-dossiers** zijn twee interne streefnormen geformuleerd, met name dat voor 100% van de betalingsdossiers de eerste schijf na 4,5 maand uitbetaald wordt en de tweede schijf na 13,5 maand. **Beide streefnormen worden net niet behaald.** In 2021 zijn **95% van**

////////////////////////////////////

In 2021 werden 31 nieuwe aanvragen en 7 uitbreidingsaanvragen voor een erkenning van uitzendkantoor afgehandeld. Dit ligt in lijn met het aantal erkenningsaanvragen dat het jaar voordien werd afgehandeld. Verder zijn 12 erkenningen geschrapt en is 1 erkenning overgedragen.





Een eerste wettelijke bepaling stelt dat 100% van de volledige nieuwe aanvraagdossiers binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst worden overgemaakt aan de adviescommissie. Deze wettelijke bepaling werd voor 97,4 % gerealiseerd. Bij 1 dossier werd het dossier iets later overgemaakt aan de adviescommissie. Een tweede wettelijke bepaling stelt dat de commissie binnen de 70 kalenderdagen haar advies verleent. Deze wettelijke bepaling werd voor 100% gerealiseerd. De interne streefnorm, waarbij de interne doorlooptijd van de behandeling van de dossiers de 40 dagen niet mag overschrijden, werd voor 97,4 % behaald. Voor 1 dossier werd de interne norm overschreden.

9.1.1.6 **GESCO** veralgemeend stelsel (in uitvoer)

Gesco		2020	2021	Trend
	Aantal betaalde dossiers	553	465	-16%
	Wettelijke bepalingen/normen	n.v.t.	n.v.t.	
	Aantal controles	3	0	-100%
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0		
	VEK – gerealiseerd	€ 1 426 838,00	€ 1 054 569	
	VAK - gerealiseerd	€ 1 168 439,00	€ 1 054 569	

In 2021 zijn 465 betalingsdossiers in het kader van Gesco veralgemeend stelsel afgehandeld. Dit zijn 88 dossiers minder dan in 2020 (-16%) te wijten aan de 'natuurlijke' uitvoer van de maatregel (stopzettingen, pensioneringen). Tegen 2030 zal de maatregel volledig uitgedoofd zijn. Er wordt gewerkt met een betaalkalender zodat alle betalingen tijdig worden uitgevoerd.

9.1.1.7 **Derde Arbeidscircuit** (in uitvoer)

DAC		2020	2021	Trend
	Aantal betaalde dossiers	3 148	2 565	-18%
	Wettelijke bepalingen/normen	n.v.t.	n.v.t.	
	Aantal controles	8	0	-100%
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	€ 5 315 594,59	€ 4 795 849	
	VAK - gerealiseerd	€ 5 187 354,03	€ 4 885 307	





////////////////////////////////////

In 2021 werden 2.565 betalingsdossiers in het kader van het derde arbeidscircuit (DAC) afgehandeld. Dit zijn er 583 minder dan in 2019 (-18%) te wijten aan de 'natuurlijke' uitdooft van de maatregel (pensioneringen, stopzettingen). Met ingang van de BO 2022 worden ook 3 DAC-projecten (9 personen) geregulariseerd en overgeheveld naar Literatuur Vlaanderen. Tegen 2030 zal de maatregel volledig uitgedoofd zijn. Er wordt gewerkt met een betaalkalender zodat alle betalingen tijdig worden uitgevoerd.

Er werd in 2020 een gunningsprocedure gelanceerd voor Loonadministratie en sociale administratie van werknemers in de tewerkstellingsmaatregel Derde Arbeidscircuit (DAC) dat werd gegund aan SSE vzw. Vanaf 8 januari 2021 werd er gewerkt in het nieuwe systeem.

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen inspecties uitgevoerd, waaruit geen processen verbalen of waarschuwingen zijn voortgekomen

9.1.1.8 Jongerenbonus

Jongerenbonus		2020	2021	Trend
	Aantal afgehandelde dossiers	5	6	+20%
	Aantal begunstigden	272	260	-4%
	100% aanvragen <= 15 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	€ 1 188 842,83	€ 1 385 879	
	VAK – gerealiseerd	€ 1 192 842,83	€ 1 381 879	

In 2021 zijn er 6 betalingen uitgevoerd in het kader van jongerenbonus. De jongerenbonus is ondertussen volledig uitgedoofd, met uitzondering van het project Deeltijds Leren, Deeltijds Werken (DLDW) dat blijft bestaan.




In 2021 werd een verwerkersovereenkomst afgesloten met VSPF en VIVO. VIVO staat in voor de jongeren in het project Deeltijds Leren/Deeltijds werken binnen de paritaire subcomités 327.01 (paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven) en 330.01.10 (paritair subcomité voor de privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen). VSPF staat in voor de jongeren binnen paritair subcomité 318.02 (gezinszorg), 319.01 (Vlaamse opvoedings- en huisvestinginrichtingen en -diensten), 329.01 (socioculturele sector) en 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector).

De **interne streefnorm** om 100% van de volledige aanvraagdossiers **binnen 15 kalenderdagen** na ontvangst ervan uit te betalen, **wordt behaald**.

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen gerichte inspecties op de jongerenbonus uitgevoerd.

////////////////////////////////////

9.1.1.9 Sportmakelaars registratie

Sportmakelaars registratie		2020	2021	Trend
	Aantal nieuwe aanvragen	121	102	-16%
	Aantal schorsingen registratie	/	/	
	Aantal intrekkingen registratie	/	/	
	Aantal vrijwillige schrappingen	6	14	+133%
	Aantal schrappingen wegens borg nt OK na 30 dagen	32	31	-3%
	nvt			
	nvt			
	Aantal controles	0	2	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	n.v.t.	n.v.t.	
	VAK - gerealiseerd	n.v.t.	n.v.t.	





102 makelaars hebben zich in 2021 geregistreerd. Dit is een daling met 16% t.o.v. 2020. Daarnaast werden 31 registraties geschrapt omdat er geen verplichte borgstelling is gebeurd binnen de voorziene 30 dagen na de online registratie als sportmakelaar. Tot slot zijn er 14 makelaars die hun registratie in Vlaanderen hebben geschrapt omdat ze geen bemiddelingsactiviteiten meer uitvoeren in Vlaanderen. Dat is een stijging met 133% t.o.v. het jaar voordien, maar dat is niet onlogisch. De verplichte registratie van sportmakelaars die actief zijn in Vlaanderen is pas ingevoerd in 2019.

De Vlaamse Sociale Inspectie voerde 2 controles uit bij de Sportmakelaars.



////////////////////////////////////

9.1.2 Talent van buiten Vlaanderen aantrekken (OD 5)

9.1.2.1 Arbeidskaarten

Arbeidskaarten		2020	2021	Trend
	Aantal ontvangen dossiers	8 699	12 659	+46%
	Aantal afgehandelde dossiers	9 143	10 507	+15%
	<i>beroepsprocedures afgehandeld</i>	101	87	-14%
	100% binnen 30 dagen behandeld (WSE-tijd) – SP	97%	67%	-30 ppt
	Aantal controles	1 080	721	-33%
	Aantal waarschuwingen/PV'S	141	151	+7%
	VEK – gerealiseerd	n.v.t.	n.v.t.	
	VAK – gerealiseerd	n.v.t.	n.v.t.	

9.1.2.2 Beroepskaarten

Beroepskaarten		2020	2021	Trend
	Aantal ontvangen dossiers	780	998	+28%
	Aantal afgehandelde dossiers	766	931	+22%
	<i>beroepsprocedures afgehandeld</i>	25	17	-32%
	80% binnen 50 dagen behandeld (WSE-tijd)	71%	82%	+11 ppt.
	80% binnen 80 dagen behandeld (totale tijd)	69%	77%	+8 ppt.
	Aantal controles	96	102	+6%
	Aantal waarschuwingen/PV'S	33	39	+18%
	VEK – gerealiseerd	n.v.t.	n.v.t.	
	VAK – gerealiseerd	n.v.t.	n.v.t.	

De economie leeft sedert halfweg 2021 weer op en dat is duidelijk te merken in het aantal aanvragen voor buitenlandse arbeidskrachten: op jaarbasis zien we een forse stijging bij de buitenlandse werknemers (+46%) en een iets minder sterke stijging bij de buitenlandse zelfstandigen (+28%).

Wat positief is in tijden van grote arbeidskrapte, is dat economische migratie extra talenten aantrekt en vacatures helpt invullen: de afgelopen jaren werden naast hooggeschoolde werknemers, ook meer vacatures in knelpuntberoepen en seizoenarbeid ingevuld door buitenlandse werknemers. In 2021 werden in totaal 9.000 toelatingen uitgereikt, waarvan ongeveer 3.000 voor hooggeschoolden, 1.600 voor knelpuntberoepen en 1.900 voor seizoenarbeiders. Voor zelfstandige ondernemers gaat het om zo'n 600 toegekende beroepskaarten.





Een pijnpunt in het verhaal van economische migratie zijn de huidige doorlooptijden voor buitenlandse werknemers. Gezien de forse stijging van het aantal aanvragen en de recente

////////////////////////////////////

implementatie van het uniek loket, is de interne doorlooptijd voor eerste aanvragen opgelopen tot 12 weken. Er is inmiddels een actieplan om deze doorlooptijden fors naar beneden te halen. De ambitie is om de doorlooptijd te herleiden tot maximaal 4 weken. Voor hernieuwelingen hooggeschoolden hebben we de wachttijd intussen helemaal weggewerkt. Voor afgifte beroepskaarten kon de bestaande doorlooptijd behouden of zelfs licht verbeterd worden.

9.1.3 Werkbaar werk – Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden (OD 6)

9.1.3.1 Dienstencheques





Dienstencheques Erkenningen		2020	2021	Trend
	Aantal uitgegeven dienstencheques	72 128 159	83 790 607	+16%
	Aantal terugbetaalde dienstencheques	72 947 559	82 717 311	+13%
	Aantal aanvragen erkenningen	25	23	-8%
	Aantal vrijwillige intrekkingen	38	16	-58%
	Aantal inbreukdossiers	38	20	-47%
	Aantal ambtshalve intrekkingen	87	38	-56%
	Aantal ambtshalve intrekkingen - dossiers zonder gevolg		281	
	Aantal terugvorderingen		170	
	100% 1 ^{ste} aanvragen binnen 120 dagen behandeld	100%	100%	+0 ppt.
	100% 1 ^{ste} aanvragen binnen 30 dagen behandeld (intern)	74%	100%	+26 ppt.
	Aantal controles	508	329	-35%
	Aantal waarschuwingen/PV'S	76	36	-53%
	Voorgestelde terugvordering	€ 2 320 915	€ 5 473 616	+136%
	VEK – gerealiseerd	€ 1 155 092 306,23	€ 1 206 598 111	
	VAK – gerealiseerd	€ 1 167 934 513,66	€ 1 228 865 209	

In 2021 zijn **23 aanvragen voor erkenning dienstencheques** afgehandeld. Het lage aantal is, net als vorig jaar, mogelijks te wijten aan de coronacrisis. Dit lijkt voor velen toch een drempel om een dienstenchequebedrijf op te starten. Verder zijn 16 erkenningen vrijwillig ingetrokken, 38 erkenningen ambtshalve ingetrokken, 20 inbreukdossiers afgehandeld en 170 terugvorderingen opgelegd.

Er was in 2021 een daling van het aantal **vrijwillige intrekkingen** merkbaar. Daarvan zijn, zover bekend, 4 ondernemingen bij die betrokken waren bij een fusie of overname. Bij de **ambtshalve intrekkingen** was het de verwachting dat het aantal dossiers nog verder zou afnemen. Het gros van de erkenningen van de inactieve bedrijven, afkomstig uit Wallonië en Brussel, is ondertussen grotendeels ambtshalve ingetrokken. Opmerkelijk is wel dat vorig jaar 281 dossiers in het kader van een ambtshalve intrekking zonder gevolg zijn afgesloten. Een 140-tal ondernemingen hadden

////////////////////////////////////

9.1.3.3 Aanmoedigingspremies

Aanmoedigingspremies		2020	2021	Trend
	Aantal ontvangen dossiers	54 118	46 756	-14%
	% <i>online</i>	73%	73%	0%
	Aantal afgehandelde dossiers	48 583	43 032	-11%
	Aantal betaalde dossiers	166 397	113 407	-32%
	95% binnen 14 dagen behandeld (WSE-tijd) Online	90%	100%	+10 ppt.
	85% binnen 42 dagen behandeld (WSE-tijd) Papier	93%	95%	+2 ppt.
	100% betaling <= 15 ^{de} van de maand	100%	100%	+0 ppt.
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	€ 28 259 630,93	€ 26 698 430	
	VAK – gerealiseerd	€ 28 259 630,93	€ 26 698 430	





In 2021 werden 46.756 aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremies ingediend. Dit zijn 7.362 aanvraagdossiers minder dan in 2020 (-14%). Deze daling is niet volledig representatief. Omdat geen aanmoedigingspremie voorzien was bij opname van dit corona-ouderschapsverlof werden in juni 2020 preventief meer dan 6.000 dossier stopgezet. Een deel hiervan moest opnieuw een aanvraag indienen, waardoor het aantal aanvragen hoger ligt. Het is dus beter om de vergelijking te maken met 2019. T.o.v. dat jaar gaat het om een daling van 3.843 aanvragen (8%). Uit cijfers van RVA blijkt dat ook de opname van de federale verlofstelsels is gedaald, waardoor deze daling bij de aanmoedigingspremies kan verklaard worden. Het aandeel online dossiers is in 2021 op hetzelfde niveau gebleven als in 2020, nl. op 73%.

Voor de aanmoedigingspremies zijn **3 streefnormen** vastgelegd. Voor de afhandeling van aanvraagdossiers wordt een onderscheid gemaakt tussen online dossiers en papieren dossiers. Voor online dossiers is bepaald dat 95% van de volledige online aanvraagdossiers binnen de 14 kalenderdagen afgehandeld wordt, terwijl voor papieren dossiers vooropgesteld is dat 85% van de volledige aanvraagdossiers binnen de 42 kalenderdagen afgerond wordt. Zowel voor de **online aanvraagdossiers** (100%) als voor de papieren aanvraagdossiers (95%) wordt **de streefnorm ruimschoots gerealiseerd**. De derde streefnorm bepaalt dat 100% van de **uitbetalingen voor de 15^{de}** van de daaropvolgende maand wordt uitgevoerd. Deze streefnorm wordt voor **100% gerealiseerd** in 2021.

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen gerichte inspecties op de aanmoedigingspremies uitgevoerd.

////////////////////////////////////

9.1.3.4 Vlaams Zorgkrediet

Vlaams zorgkrediet		2020	2021	Trend
	Aantal ontvangen dossiers	32 444	34 008	+5%
	% <i>online</i>	96%	96%	+0 ppt
	Aantal afgehandelde dossiers	31 512	33 868	+7%
	Aantal betaalde dossiers	222 334	241 684	+9%
	90% binnen 10 dagen behandeld (WSE-tijd) Online	100%	100%	+0 ppt
	85% binnen 42 dagen behandeld (WSE-tijd) Papier	99%	99%	+0 ppt
	100% betaling <= 5 ^{de} van de maand	100%	100%	+0 ppt
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0		
	VEK – gerealiseerd	€ 40 726 237,55	€ 42 934 514	
	VAK – gerealiseerd	€ 40 726 237,55	€ 42 934 514	


In 2021 werden 34.008 aanvragen tot het bekomen van Vlaams zorgkrediet ingediend. Dit zijn 1.564 aanvragen meer dan in 2020 (+5%). Sinds 1 januari 2019 geldt de verplichting om online een aanvraag in te dienen. Slechts in uitzonderlijke gevallen wordt een papieren aanvraagdossier toegelaten. Dit geldt in het bijzonder voor dossiers met onderwijsmotief (verwerking van papieren aanwezigheidsattesten). Het gaat om 4% van de aanvragen.

Verder zijn in totaal 241 684 maandelijks uitbetalingen uitgevoerd, oftewel 19 350 betalingen meer dan in 2020 (+9%).

Voor het Vlaams zorgkrediet zijn drie streefnormen geformuleerd. De **eerste streefnorm** heeft betrekking op online dossiers, met name dat **90% van de volledige online aanvraagdossiers** binnen de **10 kalenderdagen** wordt afgehandeld. Deze streefnorm wordt **ruimschoots gerealiseerd** (100%). De **tweede streefnorm** stelt dat 85% van de volledige **papieren aanvraagdossiers** binnen de 42 kalenderdagen wordt afgerond. In 2021 werd in 99% van de gevallen **de norm gehaald**. De **derde streefnorm** bepaalt dat 100% van de **uitbetalingen** voor de vijfde van de daaropvolgende maand wordt uitgevoerd. Deze streefnorm wordt **behaald in 2021**.

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen gerichte inspecties op het Vlaams zorgkrediet uitgevoerd.

9.1.3.5 Werkbaarheidscheques & VKMO-P

Werkbaarheidscheques & VKMO-P		2020	2021	Trend
	Aantal ontvangen aanvragen	281 (275/6)	633	+125%
	% <i>online</i>	100%	100%	+0 ppt.
	Aantal afgehandelde rapporteringen (beoordeeld)	96 (92/4)	350	+265%
	Aantal betaalde rapporteringen	98 (94/4)	341	+248%

////////////////////////////////////




	Normen/Wettelijke bepalingen	n.v.t.	n.v.t.	
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK - gerealiseerd	€ 1 034 092	€ 2 347 949	
	VAK - gerealiseerd	€ 1 395 205	€ 2 680 947	

In 2021 werden 633 aanvragen tot het bekomen van een werkbaarheidscheque ingediend. Dit zijn 352 aanvraagdossiers meer dan in 2020 (+146%). De werkbaarheidscheque werd in mei 2020 inhoudelijk verruimd en diverse communicatieacties werd opgezet voor het breder bekendmaken van de maatregel. Dat heeft intussen geleid tot een aanzienlijk groter aantal aanvragen die ingediend werden in de tweede helft van 2020 en 2021. Op het einde van het jaar merken we ook telkens een piek in het aantal aanvragen omdat er niet onmiddellijk duidelijkheid is over de verlenging van de maatregel het jaar erop.


Er werden daarnaast 350 rapporteringen beoordeeld en er waren 341 rapporteringen waarvoor een betaling werd uitgevoerd. Dit is respectievelijk +265% en 248% ten opzichte van de situatie in 2020.

9.1.4 Transities en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen (OD 8)

9.1.4.1 Sectorconvenants

Sectorconvenants		2020	2021	Trend
	Aantal <u>lopende</u> overeenkomsten, waarvan	97		n.v.t.
	- Sectorconvenants		38	
	- Addenda non-discriminatie en inclusie		38	
	- Addenda duaal leren		19	
	- Addenda STEM		0	
	- Addendum KM-heffing		1	
	- Overeenkomsten met SERV		1	
	Aantal <u>eind</u> adviezen			n.v.t.
	- Sectorconvenants		35	
	- Addenda non-discriminatie en inclusie		0	
	- Addenda duaal leren		0	
	- Addenda STEM		12	
	- Addendum KM-heffing		1	
	- Overeenkomsten met SERV		0	
	Normen/wettelijke bepalingen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
	Aantal controles			

////////////////////////////////////

	Aantal waarschuwingen/PV'S			
	VEK sectorconvenants		€ 9 357 199	
	VAK sectorconvenants		€ 15 284 996	
	VEK SERV		€ 610 349	
	VAK SERV		€ 610 349	

In 2021 werden:

Generatie sectorconvenants 2018-2019 – addenda 2020 à eindadviezen

- 35 addenda 2020 bij het sectorconvenant 2018-2019 inhoudelijk geëvalueerd en afgesloten. In dit kader werden de saldo's verrekend en uitbetaald en of teruggevorderd.

- 12 sectorconvenants 'STEM' inhoudelijk geëvalueerd en afgesloten. In dit kader werden de saldo's verrekend en uitbetaald en of teruggevorderd.

- 1 addendum 'kilometerheffing' 2020 bij het sectorconvenant 2018-2019 inhoudelijk geëvalueerd en afgesloten. In dit kader werd het saldo uitbetaald.

Generatie sectorconvenants 2021-2022 à lopende overeenkomsten

- 38 sectorconvenants 2021-2022 inhoudelijk en financieel afgesloten. In dit kader werden de eerste voorschotten uitbetaald.

- 38 addenda non-discriminatie en inclusie 2021-2022 inhoudelijk en financieel afgesloten. In dit kader werden de eerste voorschotten uitbetaald.

- 19 duale addenda 2021-2022 inhoudelijk en financieel afgesloten. In dit kader werden de eerste voorschotten uitbetaald.

- 1 addendum 'kilometerheffing' 2021-2022 bij het sectorconvenant 2021-2022 inhoudelijk en financieel afgesloten. In dit kader werden het voorschot uitbetaald.

- 1 overeenkomst met de SERV afgesloten voor de werking van 3 intersectorale adviseurs

9.1.4.2 Focus op talent

Focus op Talent		2020	2021	Trend
	Aantal lopende projecten structurele partners	7	0	-100%
	Aantal lopende sectorconvenants Focus op talent	2	2	+0%
	Subsidiebesluit Tracé	1	1	+0%
	Facultatieve subsidies	6	9	+50%
	Opdracht eigenorganisaties van kansengroepen	2	3	+50%
	Normen/Wettelijke bepalingen	n.v.t.	n.v.t.	
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	€ 5 704 611	€ 1 152 960	
	VAK – gerealiseerd	€ 778 689	€ 2 282 048	

In 2021 waren er in het kader van Focus op Talent⁵ 2 Focus op Talent sectorconvenants, 1 subsidiebesluit Tracé en 3 opdrachten met eigenorganisaties van kansengroepen en 9 facultatieve subsidies.

////////////////////////////////////

De sectorconvenanten 'investeren in talent' van de sector van de social profit (VIVO vzw) en van de sector van de lokale besturen (VVSG) kadert binnen spoor 2 van het focus op talentbeleid, 'Het investeren in talenten in ondernemingen en organisaties – gestalte gevend in het HR-ondersteuningsbeleid ten aanzien van ondernemingen en organisaties' Dit tweede spoor kreeg vorm via de lancering van de vereenvoudigde KMO Portefeuille en KMO groeisubsidie. De organisaties uit de sector van de lokale besturen en de social profit kunnen geen beroep doen op deze generieke instrumenten. Daarom werd de mogelijkheid geboden aan deze twee sectoren om, elk voor hun werkterrein, een maatregel uit te werken die de organisaties kan ondersteunen op het vlak van het (verder) professionaliseren van hun HR- en diversiteitsbeleid.

Er werd een subsidie toegekend aan Tracé Brussel vzw ter versterking van het Vlaams gemeenschapsbeleid in afstemming met het Brussels Gewest op het raakvlak onderwijs-opleiding-werk.

In 2020 wijzigde de mobiliserende strategie van het focus op talentbeleid van koers. De eerder vermelde projecten van de structurele partners liepen af en om dit op te vangen werd een open ESF-oproep opgezet om acties op het terrein te financieren m.b.t. het creëren van inclusieve werkvloeren. Ter versterking van de acties op het terrein werd in 2021 aan drie eigenorganisaties van kansengroepen, GRIP vzw, het Minderhedenforum en Netwerk tegen armoede, de vraag gesteld om door middel van expertise-opbouw, respectievelijk het perspectief van personen met een handicap en personen met een migratie-achtergrond in te brengen in het mobiliserend programma en in de beleidsdialoog.

In 2021 werden eveneens 9 facultatieve subsidies toegekend aan diverse organisaties:

- REVAworx
- Kenniscentrum Groene sectoren
- Opdracht opleiding en lerend netwerk DCS (VVSG)
- Aviato
- Eventsector
- Publicatie Ugent
- De Warmste Week
- Communicatiecampagne Telewerk (Mindshare + RCA)
- Boeren op een kruispunt

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen gerichte inspecties uitgevoerd.

////////////////////////////////////

9.1.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden (OD 9)

9.1.5.1 Addenda sectorconvenants






Zie addenda non-discriminatie en inclusie bij de Sectorconvenants.

9.1.5.2 Anti-discriminatie Vlaamse Sociale Inspectie

Anti-discriminatie VSI		2020	2021	Trend
	Aantal onderzoeken	69	80	+16%
	<i>Waarvan klachten</i>	17	14	-17%
	Normen/Wettelijke bepalingen	n.v.t.	n.v.t.	
	Aantal PJ/PV	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	15	16	+6%
	Toegewezen budget	€ 95 738		

9.1.6 Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten (OD 10)

9.1.6.1 VIONA-onderzoeksprogramma

VIONA-onderzoeksprogramma		2020	2021	Trend
	Aantal O&O (Onderzoek en Ontwikkeling)			
	<i>opgestart</i>		3	
	<i>vrijgegeven</i>		4	
	Aantal SO (Studie-opdracht)			
	<i>opgestart</i>		3	
	<i>vrijgegeven</i>		1	
Opdrachten buiten VIONA (met VIONA-budget)				
			3	
	Vrijgave binnen 3 maanden		100%	
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd VIONA-programma		€ 923 370	
	VAK – gerealiseerd VIONA-programma		€ 828 589	
	VEK – gerealiseerd Ondersteuning Tewerkstellingsbeleid		€ 1 775 219	
	VAK – gerealiseerd Ondersteuning Tewerkstellingsbeleid		€ 1 680 442	
	VEK – gerealiseerd Ondersteuning Tewerkstellingsbeleid Relance		€ 133 890	
	VAK – gerealiseerd Ondersteuning Tewerkstellingsbeleid Relance		€ 133 890	

////////////////////////////////////

Het VIONA-budget 2021 (VAK) werd ± volledig benut.





Met het VIONA-budget werden ook nog enkele andere opdrachten (buiten VIONA) gefinancierd:

- SO 'Expertenadvies Vlaamse arbeidsmarkt: Jaar van de opleiding' (multidisciplinair team van arbeidsmarktexperten, gecoördineerd door IDEA Consult)
- SO 'Projectiemodel rendabiliteit dienstencheque-ondernemingen' (IDEA Consult)
- SO 'Bevraging opleidingsincentives' (Ivox BV).

Alle afgelopen projecten werden tijdig uitbetaald (VEK). (Voor projecten die over meerdere jaren lopen wordt de VEK aanrekening in principe gespreid over de looptijd van het project).

9.1.7 Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen (OD 11)

9.1.7.1 **AMIF & ESF**

ESF & AMIF		2020	2021	Trend
	Aantal gelanceerde oproepen	28	20	-29%
	Aantal beslissingen over projecten	543	180	-67%
	Aantal financiële beoordelingen	729	557	-24%
	Aantal coaching- en consultingacties	128	526	-52%
	100% gelanceerde oproepen >= 54 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	100% beslissingen binnen 96 dagen	80%	98%	+18 ppt.
	100% eerste beoordeling <= 90 dagen	56%	41%	-15 ppt.
	Aantal controles	30	45	+50%
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd (AMIF + ESF)	€ 24 403 899,06	€ 39 087 378	
	VAK – gerealiseerd (AMIF + ESF)	€ 58 395 367,13	€ 33 753 596	
	VEK – gerealiseerd AMIF		€ 64 387	
	VAK – gerealiseerd AMIF		€ 123 170	
	VEK – gerealiseerd ESF		€ 39 022 990	
	VAK – gerealiseerd ESF		€ 33 630 426	
	VEK – gerealiseerd ESF Relance Digitale vaardigheden		€ 1 187 007	
	VAK – gerealiseerd ESF Relance Digitale vaardigheden		€ 5 554 585	
	VEK – gerealiseerd ESF Relance Digitale vaardigheden Hoger Onderwijs		€ 451 349	
	VAK – gerealiseerd ESF Relance Digitale vaardigheden Hoger Onderwijs		€ 2 112 082	

////////////////////////////////////

Gelanceerde oproepen

In 2021 werden 22 nieuwe oproepen gelanceerd. Dit zijn er 6 minder dan in 2020. Het programma loopt namelijk op zijn einde.

De **streefnorm** schrijft voor dat een oproep **minstens 8 weken openstaat** om de promotoren de gelegenheid te bieden om een goed projectvoorstel in te dienen. Het betreft de termijn tussen de datum van openstelling van een oproep en de datum van sluiting van een oproep. Deze norm is gerealiseerd voor **100% van de gelanceerde oproepen**, net als het jaar voordien.

Projectbeslissingen

In 2021 werden 180 beslissingen over ESF- projecten afgehandeld. Dit zijn er 363 minder dan in 2020. Daarnaast zijn er wel nog verlengingen goedgekeurd van bestaande projecten.

De **streefnorm** stelt dat een projectbeslissing **niet langer dan 96 kalenderdagen** mag duren. Het betreft de termijn tussen de datum van sluiting van de oproep enerzijds en de datum van communicatie van de projectbeslissing. Voor **98% van projectbeslissingen** is de vastgelegde termijn gerespecteerd in 2021. Vooruitgang is geboekt ten opzichte van het jaar voordien (+18 ppt).

Financiële beoordelingen

In 2021 zijn 668 financiële beoordelingen uitgevoerd, waarvan 557 eerste financiële beoordelingen. Dit zijn er 172 minder dan in 2020. Financiële beoordelingen betreffen controles on desk, de controles AA (Audit Autoriteit), de bezwaren, de beroepen, de behandelde voorschotten, de systeemaudits van intermediaire instanties, de intrekkingen, de stopzettingen.


Volgens de EU-verordeningen mag de interne doorlooptijd van de **eerste financiële beoordeling de 90 kalenderdagen** niet overschrijden. Het betreft de termijn tussen de datum van indiening van het rapport door de promotor en de datum van de eerste beoordeling van het rapport door de projectbeheerder. Dit is voor **41% het geval in 2021**. Het personeelstekort ligt aan de grondslag van het niet behalen van de opgelegde termijn.

Coaching- en consultingsacties




In 2021 zijn circa 526 coaching- en consultingsacties uitgevoerd. Coaching- en consultingsacties zijn de effectieve coaching-bezoeken, de bijeenkomsten van infosessies, startsessies en thematische werkingen/lerende netwerken en andere coachingsinitiatieven. ESF volgt naast dit alles ook nauwgezet de voortgang van de ESF-subsidies op binnen het comité van toezicht.

9.1.8 De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen (OD 12)

9.1.8.1 **Administratieve geldboetes**

Administratieve geldboetes		2020	2021	Trend
	Aantal ontvangen dossiers	491	478	-3%
	Aantal dossiers niet opportuun	145	127	-12%
	Aantal oplegging Ag	351	305	-13%







	Aantal beroepsdossiers	10	6	-40%
	100% behandeling <= 8 maanden	99,10%	98,10%	-1 ppt.
	Aantal controles	n.v.t.	n.v.t.	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	n.v.t.	n.v.t.	
	VEK - gerealiseerd	n.v.t.	n.v.t.	
	VAK - gerealiseerd	n.v.t.	n.v.t.	

In 2021 werd een **lichte daling** vastgesteld in het **aantal PJ dat binnenkwam ter behandeling**. De daling was het sterkst in de materie dienstencheques en de stijging het grootst bij de beroepskaarten. Het aantal behandelde dossiers (resultierend in een beslissing niet-opportuun of in een oplegging administratieve boete) en het aantal beroepsdossiers na oplegging van de boete daalde eveneens ten opzichte van 2020. Hierbij dient opgemerkt dat 2019 in alle opzichten een topjaar was. Wat inkomsten betreft, ligt het totaal opgelegde boetebedrag in 2021 lager dan het totale boetebedrag van 2020.

De cel AG van het departement WSE is, in tegenstelling tot de federale collega's, tijdens de coronacrisis boetes blijven opleggen. Er wordt wel een **verlenging van betalingstermijn** toegestaan voor administratieve geldboeten, voor werkgevers die ten gevolge van de lockdown betalingsmoeilijkheden ondervinden.

Voor administratieve geldboete is één wettelijke bepaling van toepassing, die stelt dat 100% van de boetes wordt opgelegd **binnen de decretaal vastgelegde termijn van 8 maanden** (te rekenen vanaf de beslissing van het parket om niet strafrechtelijk te vervolgen). Deze wettelijke bepaling wordt net niet behaald: **98,1% van de boetes wordt tijdig opgelegd**.

9.1.8.2 Kwaliteitsregistratie





Kwaliteitsregistratie		2020	2021	Trend
	Aantal ontvangen dossiers	645	1 045	+62%
	Aantal afgehandelde dossiers	680	1 048	+54%
	100% ontvankelijk <= 40 dagen	99,60%	100%	+0,4 ppt.
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK - gerealiseerd	n.v.t.	n.v.t.	
	VAK - gerealiseerd	n.v.t.	n.v.t.	

Het Kwaliteits- en registratiemodel voor dienstverleners is in voege gegaan in september 2019. In 2021 werden 1 045 aanvraagdossiers ingediend en zijn 1 048 dossiers afgehandeld. Sinds de start van de maatregel zijn 2 421 dossiers ingediend en 2 025 dossiers afgehandeld.

Voor de WSE kwaliteitsregistratie is één wettelijke bepaling van toepassing, die stelt dat **100% van de volledige aanvraagdossiers binnen de 40 dagen** ontvankelijk wordt verklaard. Deze wettelijke

////////////////////////////////////

9.1.9.2 Vlaams Opleidingsverlof (vergoeding opleidingsverlof)

Opleidingsverlof		VOV Sj 2019-2020	VOV Sj 2020- 2021*	Trend
	Aantal unieke werknemers met goedgekeurd dossier	44 858	50 360	+12%
	Aantal unieke werkgevers met goedgekeurd dossier	6 277	5 965	-5%
	aandeel werknemers met voorschot	79,10%	0	-79%
	Wettelijke bepalingen/normen	n.v.t.		
	Aantal controles	60 (VOV)	1	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	16	0	
	voorzien budget	€ 60 157 000	€ 60 157 000	
	uitgegeven budget	€ 42 422 894		
	2021 VEK – gerealiseerd: € 49 275 288			
	2021 VAK – gerealiseerd: € 49 275 288			
	2021 VEK – gerealiseerd Relance: € 3 367 786			
	2021 VAK – gerealiseerd Relance: € 3 453 374			
	* dossiers constructiv ontbreken nog			





Door de vertraging in de ontwikkeling van de beheerstoepassing kunnen er nog geen definitieve resultaten gegeven worden voor schooljaar 2019-2020, het eerste werkingsjaar van het Vlaams opleidingsverlof. Een correcte vergelijking met het voorgaande schooljaar betekent dat de BEV-dossiers voor schooljaar 2019-2020 toegevoegd worden. Uit de voorlopige gegevens blijkt dat BEV en VOV samen een gelijkaardig aantal werkgevers en werknemers bereiken. 74% van het voorziene budget voor BEV en VOV voor schooljaar 2019-2020 werd uitgegeven. 79% van de werknemers die een of meerdere terugbetalingsaanvragen indienden, kregen een voorschot op basis van de beschikbare aanwezigheidsattesten en DmfA-aangiften.

Op basis van een uitgebreide kwaliteitscontrole van enerzijds de basisgegevens die uit vele authentieke bronnen en anderzijds de berekeningsmotor sluiten we het schooljaar 2019-2020 af voor de zomer 2022. Eenmaal bevestigd is dat het systeem sluitend is, kan de betaling van schooljaar 2020-2021 in 1 keer gebeuren.

Sinds september 2021 kunnen de terugbetalingsaanvragen voor het gemeenschappelijk initiatiefrecht, een relancemaatregel, ingediend worden. Eind 2021 waren er 10.000 dossiers ingediend voor opleidingen gevolgd op initiatief van de werkgever.





////////////////////////////////////

9.1.9.3 Opleidingsdatabank (erkennen van opleidingen)

Opleidingsdatabank		2020	2021	Trend
	Aantal ontvangen dossiers	1 671	1 244	-26%
	Aantal besliste dossiers	1 218	800	-34%
	<i>Aandeel goedgekeurde dossiers</i>	<i>75%</i>	<i>79%</i>	<i>+4%</i>
	Aantal besliste dossiers in beroep	48	160	+233%
	<i>bevestiging weigering %</i>	<i>73%</i>	<i>60%</i>	<i>-13%</i>
	100% binnen 3 maanden	95%	100%	+5 ppt
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	n.v.t.	n.v.t.	
	VAK - gerealiseerd	n.v.t.	n.v.t.	

Sinds 1/5/2019 is de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives actief. Hij bevat alle geregistreerde opleidingen waarvoor werknemers gebruik kunnen maken van opleidingsverlof, opleidingscheques en opleidingskrediet. Het eerste werkingsjaar, schooljaar 2019-2020 was erg arbeidsintensief door de migratie van de opleidingen erkend in het kader van betaald educatief verlof en de beoordeling van de arbeidsmarktgerichtheid ervan, wat resulteerde in 654 te verwijderen opleidingen. In 2021 is de "opstartdrukke" qua registratie voorbij, het aantal ontvangen aanvragen daalde met 26% tot 1.244. Er was een piek in het aantal beroepen in februari-maart naar aanleiding van die eerste jaarlijkse screening op arbeidsmarktgerichtheid. De beroeps- en evaluatiecommissie volgende in 60% van de beroepen het oordeel van de Vlaamse opleidingscommissie of de dienst. Doordat er geen dossiers meer voorgelegd worden aan de paritaire comités kan de dienst alle aanvragen binnen de 3 maanden beslissen. De gemiddelde behandeltermijn bedraagt anderhalve maand.

9.1.9.4 Opleidingscheques

Opleidingscheques		sept - dec 2020	2021	Trend
	Aantal ontvangen dossiers	6 612	14 484	
	Aantal afgehandelde dossiers	6 341	14 692	
	Uitgegeven cheques	5 285	12 404	
	Uitbetaalde cheques	3 808	11 832	
	gemiddelde looptijd manueel te onderzoeken dossier (in dagen)	23	13	-46%
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	€ 1 209 757,35	€ 1 538 070	
	VAK - gerealiseerd	€ 1 479 838,14	€ 1 595 054	




////////////////////////////////////

De opleidingscheques zijn sinds 1/9/2020 in beheer van DWSE in plaats van VDAB. De jarenlange daling in de uitgave van opleidingscheques verscherpte nog in 2020. Dit werd ongetwijfeld versterkt door Covid die een substantiële impact had op de inschrijvingen in de CVOs, de grootste indiener van OCs. Een vergelijking met de gelijkaardige periode sept-dec toont een stijging met 32% van het aantal uitgegeven OCs in 2021 in vergelijking met 2020.

De eerste 6 maanden gingen gepaard met kinderziekten in de toepassing waardoor voor manueel te onderzoeken dossiers de aflevertermijn opliep tot 23 dagen in 2020. In 2021 is dat gedaald tot 13 dagen.




9.1.10 Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen (OD 15)

9.1.10.1 Beroepskwalificerende trajecten


Beroepskwalificerende trajecten		2020	2021	Trend
	Aantal ontvangen dossiers	15	7	-53%
	Aantal afgehandelde dossiers	17	7	-59%
	beslissing on desk/Erkenningscommissie			
	<i>Goedgekeurd</i>	13	6	-54%
	<i>Geannuleerd/stopgezet</i>	4	1	-75%
	100% totale behandeltijd <= 98 dagen of <= 103 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	Aantal controles	0	2	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	n.v.t	n.v.t	
	VAK - gerealiseerd	n.v.t	n.v.t	

In 2021 werden 7 erkenningsdossiers ingediend en afgehandeld binnen de voorziene termijn. In totaal zijn er nu 20 beroepskwalificerende trajecten erkend.

9.1.10.2 Start- en stagebonus

Start- en stagebonus		2020	2021	Trend
	Aantal afgehandelde dossiers	6 247	9 467	52%
	Aantal betaalde startbonussen	2 377	1 920	-19%
	Aantal betaalde stagebonussen	3 177	2 216	-30%
	Aantal betaalde aanvullende stagebonussen	nvt	3 233	
	100% dossiers binnen 120 dagen betaald	98,5%	98,4%	-0.1 ppt.
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	

////////////////////////////////////

	VEK – gerealiseerd	€ 3 327 667	€ 2 415 244	
	VAK - gerealiseerd	€ 3 327 667	€ 2 415 244	
	VEK – gerealiseerd Relance Aanvullende en verruimde stagebonus		€ 4 000 000	
	VAK – gerealiseerd Relance Aanvullende en verruimde stagebonus		€ 4 000 000	

In 2021 waren er 2 wijzigingen bij de start- en stagebonus:
- De aanvullende stagebonus uit het relanceplan resulteerde in 3.233 aanvullende stagebonussen voor werkgevers die een werkplek aanbieden in het kader van alternerend/duaal leren.
- Het aanlooptraject komt niet meer in aanmerking voor de start- en stagebonus waardoor er 19% minder startbonussen werden uitbetaald en 30% minder reguliere stagebonussen.
In totaal werden er 9.467 dossiers afgehandeld, 52% meer dan in 2020. Daarvan werden er 1.6% niet binnen de 4 maanden afgehandeld.

9.1.10.3 **Mentorkorting aanvraag**

Mentor aanvraag		2020	2021	Trend
	Aantal ontvangen dossiers	595	760	+28%
	Aantal afgehandelde dossiers :	595	760	+28%
	Aantal nieuwe werkgevers	192	260	+35%
	Aantal nieuwe mentors	673	828	+23%
	Aantal nieuwe overeenkomsten	1 508	1 757	+17%
	100% behandeling WSE <= 14 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	€ 7 527 348,17	€ 7 554 111	
	VAK – gerealiseerd	€ 7 527 348,17	€ 7 554 111	

In 2021 werden 760 aanvraagdossiers voor de mentorkorting afgehandeld. Dit zijn 165 dossiers meer dan in 2020 (+28%). Hiermee zitten we quasi terug op het niveau van 2019. De daling in 2020 was te wijten aan de Covid-19 crisis. De uitbetaling van de mentorkorting is in beheer van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De interne streefnorm om **100% van de volledige aanvraagdossiers binnen 14 kalenderdagen** na ontvangst af te handelen, wordt **gerealiseerd**.

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen gerichte inspecties op de mentorkorting aanvragen uitgevoerd.



////////////////////////////////////

In schooljaar 2020-2021 liepen 6734 overeenkomsten van 5742 leerlingen bij 180 opleidingsverstrekkers en 4316 ondernemingen (cijfers uit Jaarrapport Vlaams Partnerschap Duaal Leren). 5351 van deze overeenkomsten werden gestart in schooljaar 2020-2021 zelf, een stijging van 5% ten opzichte van het voorgaande schooljaar.




Er werden in de rapporteringsperiode 21 beroepsdossiers ingediend.

9.1.11 Collectief maatwerk versterken (OD 17)

9.1.11.1 Collectief Maatwerk

Maatwerk	2020	2021	Trend
 Aantal (on)ontvankelijke dossiers aanmelding	14	6	-57%
Aantal afgehandelde dossiers aanmelding	12	6	-50%
Aantal contingentuitbreiding nav oproep		133	
Aantal contingentwijziging nav herverdeling	59	0	-100%
Aantal oproepen tot uitbreiding contingent voorgelegd aan IF	2	2	+0%
Aantal berekeningen herverdeling	146	0	-100%
Aantal goedgekeurde voorschotten	1 803	1 849	+3%
Aantal goedgekeurde saldo's	760	613	-19%
Aantal herberekeningen van saldi nav wijzigingen in DMFA en WOP-rechten na werkingsjaar 1	580	554	-4%
Aantal berekende jaarafrekeningen	158	155	-2%
Aantal tewerkgestelde personen (unieke koppen)	23 386	n.b.	
Aantal VIA5	2	2	+0%
Aantal VIA6	2	2	+0%
Corona - aantal aanvragen uitstel van inhouding	13	0	-100%
Corona - aantal berekende aanpassingsvergoedingen		154	
Corona - aantal goedgekeurde beschermingsvergoedingen	153	0	-100%
 100% (on)ontvankelijke dossiers <= 7 dagen	79%	83,3%	+4,3 ppt.
100% behandeling WSE <= 45 dagen	83%	100,0%	+17 ppt.
100% contingent - behandeling WSE <= 21 dagen	n.v.t.	100,0%	
100% betaling voorschotten <= 1ste werkdag v/d maand (uitgezonderd derde geschillen)	100%	99,8%	-0,2 ppt.
100% berekening saldi <= 10de werkdag	100%	99,2%	-0,8 ppt.
100% herverdeling contingent ingang op 1/10	100%	n.v.t.	

////////////////////////////////////

	Aantal oproepen tot herverdeling contingent voorgelegd aan IF	0	1	
	Aantal contingentuitbreiding nav herverdelingsoproep	0	26	
	Aantal berekening herverdeling	176	0	-100%
	Aantal goedgekeurde voorschotten	1 911	1 701	-11%
	Aantal goedgekeurde saldo's	711	839	+18%
	Aantal tewerkgestelde personen (unieke koppen)	2 602	n.b.	
	Aantal correcties	1 769	415	-77%
	Aantal VIA4	71	143	+101%
	Aantal VIA5	43	86	+100%
	Aantal VIA6	1	43	+4200%
	Corona aantal aanvragen tot uitstel inhouding	4	0	-100%
	Corona aantal goedgekeurde beschermingsvergoeding	157	0	-100%
	100% (on)ontvankelijk <= 7 dagen	75%	100%	+25 ppt.
	100% behandeling WSE <= 45 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling voorschotten <= 10de kalenderdag v/d maand (uitgezonderd derde geschillen)	100%	100%	+0 ppt.
	Aantal controles	97	28	-71%
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	10	
	VEK - gerealiseerd	€ 29 871 589,04	€ 25 357 537	
	VAK – gerealiseerd	€ 29 877 956,09	€ 25 351 170	

In reactie op het in het najaar van 2020 opgestarte actieplan naar coaching en opvolging van LDE-organisaties om de invulling binnen de maatregel te verhogen werden organisaties die structureel het toegekende contingent voor minder dan 85% benutten van nabij gevolgd. Aan die organisaties die blijkt gaven geen inspanningen meer te kunnen of willen leveren voor een betere invulling werd gevraagd vrijwillig afstand te doen van het toegekende contingent.

Op deze manier kon midden 2021 een herverdelingsoproep worden uitgewerkt en opengesteld. 26 organisaties dienden een aanvraag in en ontvingen binnen de in de regelgeving opgenomen termijn een beslissing tot uitbreiding van het contingent.

Ondanks de kennis op het werkveld inzake de inkanteling van de maatregel LDE in de regelgeving Individueel Maatwerk werden nog 2 nieuwe aanmeldingsdossiers ingediend die beide binnen de afgesproken termijnen een label ontvingen.





Op financieel vlak werden over de 4 betaalkwartalen heen 1701 voorschotten uitbetaald op de afgesproken betaaldatum, terwijl 839 saldo's, inclusief herberekeningen werden uitgevoerd. Het aantal uitbetaalde voorschotten daalde opnieuw omwille van een daling van het aantal actieve LDE projecten door fusiebewegingen. Het aantal berekende saldi volgde die trend.

////////////////////////////////////

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft 28 inspecties uitgevoerd, waaruit 10 processen verbalen of waarschuwingen zijn voortgekomen.

9.1.11.3 Arbeidszorg (in hervorming)




9.1.11.3.1 Arbeidszorg structureel in de MWB – SW (structurele toekenning) (uitdovend)

Arbeidszorg structureel		2020	2021	Trend
	Aantal voorschotten	630	156	-75%
	Aantal afrekeningen	210	156	-26%
	Aantal goedgekeurde fiches: instroom nieuwe arbeidszorgmedewerkers sw	1002	n.b.	
	Aantal prestatiestaten	10 956	n.b.	
	Corona- Aanvragen uitstel inhoudingen	7	0	-100%
	Corona - Aanvragen gelijkstelling prestaties	74	34	
	100% betaling voorschotten < = 10de van de maand	100%	100%	+0 ppt
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd budget	€ 2 061 018,84	€ 367 051	
	VAK – gerealiseerd budget	€ 2 061 018,84	€ 367 051	


In het eerste kwartaal van 2021 werden 156 voorschotten en afrekeningen voor de laatste maal uitgevoerd in de oude ict omgeving. De **interne streefnorm**, die voorschrijft dat 100% van de voorschotten **voor de 10^{de} van de maand** wordt uitgevoerd, **wordt behaald**.

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen gerichte inspecties op de arbeidszorg structurele projecten uitgevoerd.

9.1.11.3.2 Arbeidszorg experimenteel/activerend in de MWB-SW en MWB-BW) - (jaarlijkse subsidiebesluiten) (uitdovend)

Arbeidszorg experimenteel/activerend		2020	2021	Trend
	Aantal afgehandelde dossiers	76	0	-100%
	Aantal betalingen	29	22	-24%
	Corona – aanvragen gelijkgestelde prestaties	87	0	-100%
	100% behandeling WSE <= 120 dagen	n.b.	n.v.t.	
	100% betaling <= 90 dagen	100%	0%	-100 ppt
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	

////////////////////////////////////



	VEK – gerealiseerd	€ 1 337 753,25	€ 321 551	
	VAK – gerealiseerd	€ 1 895 464,39	€ 0	

Gezien de geplande overstap op 1 april naar de nieuwe maatregel AMA werd tijdens het eerste kwartaal van 2021 verder gewerkt onder het eind 2020 verlengde subsidiekader.

Omwille van de vele uitdagingen die de omschakeling naar de nieuwe AMA-maatregel met zich meebracht werd de saldering van de 2 subsidiebesluiten voor het eerste kwartaal van 2021 binnen de intern vooropgestelde streefnorm van 3 maand na indiening van de bewijsstukken werd met 1 maand overschreden,

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen gerichte inspecties op de arbeidszorg experimentele projecten uitgevoerd.

9.1.11.3.3 Arbeidsmatige activiteiten

Arbeidsmatige Activiteiten		2020	2021	Trend
	Aantal (on)ontvankelijke aanvragen erkenningen AMA-partner o.b.v. ervaring		28	
	Aantal behandelde AMA-partner ob.v. ervaring		28	
	Aantal oproepen		1	
	Aantal aanvragen contingent AMA		141	
	Aantal voorschotten AMA		668	
	Aantal jaarafrekeningen AMA		0	
	100% contingentaanvraag ontvankelijk <= 7 dagen		100%	
	100% contingentaanvraag behandeling WSE <= 37 dagen		100%	
	100% betaling AMA voorschotten < = 5de werkdag van de maand (uitgez. derde geschillen)		99%	
	Jaarafrekening uiterlijk laatste werkdag maart		n.v.t.	
	Aantal controles		0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S		0	
	VEK – gerealiseerd		€ 3 345 519	
	VAK – gerealiseerd		€ 3 345 519	

Op 1 april 2021 werden de drie voorheen bestaande vormen van **arbeidszorg (i.e structureel, experimenteel en activerend)** omgezet naar **één nieuw structureel kader de Arbeidsmatige activiteiten (AMA)**.





141 bestaande erkenningen werden binnen budget omgezet naar 74 nieuwe erkenningen in het nieuwe kader. De overgang verliep naadloos; ieder maatwerkbedrijf ontving op 1 april zijn nieuwe

////////////////////////////////////

contingent AMA trajecten en tegelijkertijd ook zijn eerste voorschot. Vanaf april tot eind december werden met medewerking van de collega's van de boekhouding de maandelijks 74 voorschotten betaald op de in de regelgeving afgesproken 5^{de} werkdag van de maand. Samen met 2 correctie boekingen nav een fusie brengt dat het totaal aan betalingen op 668.

De nieuwe regelgeving bepaalt wie partner kan zijn in een samenwerkingsverband. Partners die niet behoren tot een van de in de regelgeving opgenomen categorieën dienen een erkenning van DWSE te ontvangen omtrent hun ervaring in het werken met AMA cliënten.. 28 organisaties dienden een aanvraag in . Na onderzoek bleek dat de meeste van deze aanvragers beantwoorden aan een van de in de regelgeving opgesomde categorieën. Slechts voor 4 partners diende een erkenning te worden verleend.

9.1.11.4 Vormingsfonds SW, BW & LDE

Vormingsfonds		2020	2021	Trend
	Aantal afgehandelde dossiers	3	3	+0%
	Aantal betaalde dossiers	3	3	+0%
	100% behandeling WSE <= 120 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling <= 90 dagen	100%	33%	-67 ppt.
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	€ 1 251 531,60	€ 1 251 531	
	VAK – gerealiseerd	€ 1 251 531,60	€ 1 251 531	

In 2021 zijn in het kader van het vormingsfonds voor de lokale diensteneconomie en de beschutte en sociale werkplaatsen 3 aanvraagdossiers behandeld en 3 betalingen uitgevoerd. Dit zijn er evenveel als in 2020.

Twee interne streefnormen zijn van toepassing op de vormingsfondsen, namelijk dat 100% van de volledige aanvraagdossiers **binnen de 120 kalenderdagen** wordt afgehandeld en dat 100% van de **betalingen binnen de 90 kalenderdagen** wordt uitgevoerd. 100% van de aanvraagdossiers is intern behandeld binnen de streeftermijn van 120 kalenderdagen. Omwille van de drukte op de dienst werd voor 2 van de 3 besluiten de saldering later dan de vooropgestelde streefnorm niet gehaald. De gemiddelde salderingstermijn bedraagt 114 kalenderdagen in plaats van de intern vooropgestelde 90 dagen.





De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen gerichte inspecties op het vormingsfonds uitgevoerd.

9.1.12 Sociaal ondernemerschap ondersteunen (OD 18)

9.1.12.1 Overheidsopdrachten Sociale Economie

Overheidsopdrachten SE	2020	2021	Trend
------------------------	------	------	-------

////////////////////////////////////

	Aantal afgehandelde dossiers	6	8	+33%
	Aantal betaalde dossiers	15	12	-20%
	100% behandeling WSE <= 120 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling <= 60 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	€ 209 624,81	€ 175 674,97	
	VAK – gerealiseerd	€ 343 548,7	€ 446 405,83	
	VEK – gerealiseerd Relance		€ 86 188,30	
	VAK – gerealiseerd Relance		€ 59 979,70	




De overheidsopdrachten maken deel uit van het impulsbeleid onder het Ondersteuningsdecreet. Deze acties zijn veelal eenmalig en impulsgericht, waardoor het aantal dossiers, de grootte en de inhoud jaarlijks varieert.

In 2021 zijn 8 overheidsopdrachten ondersteuning Sociale Economie afgehandeld (o.a. communicatie-opdrachten, evaluatie-opdrachten voor ondersteuningsdecreet, events). Aangezien deze opdrachten veelal over meerdere jaren uitgevoerd worden, variëren eveneens het aantal betalingen.

Voor de afhandeling van dossiers is de streefnorm vastgelegd dat **100% van de volledige aanvraagdossiers binnen de 120 kalenderdagen** wordt afgehandeld. Dit werd in alle gevallen behaald.

Voor de uitbetaling van dossiers is de streefnorm bepaald dat **100% van de dossiers binnen de 60 kalenderdagen** wordt uitgevoerd. Deze streefnorm wordt voor alle dossiers **gerealiseerd (100%)**. De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen gerichte inspecties op de overheidsopdrachten ondersteuning sociale economie uitgevoerd.

9.1.12.2 Subsidie aanvragen Sociale Economie

Subsidieaanvragen SE		2020	2021	Trend
	Aantal afgehandelde dossiers	58	59	+2%
	Aantal betaalde dossiers	79	52	-31%
	Aantal afgehandelde dossiers Relance		86	
	Aantal betaalde dossiers Relance		0	
	100% behandeling WSE <= 120 dagen	90%	100%	+10 ppt
	100% betaling <= 90 dagen	92%	100%	+ 8 ppt
	Aantal controles	0		
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0		
	VEK – gerealiseerd	€ 1 125 916,57	€ 1 069 701,17	

////////////////////////////////////

	VAK – gerealiseerd	€ 1 510 837,88	€ 1 034 886,66	
	VEK – gerealiseerd Relance		€ 0	
	VAK – gerealiseerd Relance		€ 12 000 000	

De subsidie-oproepen maken deel uit van het impulsbeleid onder het Ondersteuningsdecreet, waardoor ook het aantal oproepen/dossiers, de grootte en de inhoud per oproep jaarlijks varieert. Deze oproepen kunnen eveneens over meerdere jaren lopen. Dit maakt een onderlinge vergelijking of trend over de jaren moeilijk inschatbaar.





In 2021 werden 146 subsidieaanvragen ondersteuning sociale economie afgehandeld. Dit omvat de 58 aanvragen voor de oproepen 'Innovatie' en 'Oprichting sociale onderneming' (die sinds 2019 in meerdere aaneensluitende indieningsrondes opengesteld worden). In het kader van relancesteun en het 'Alle Hens aan Dek'-plan werden 2 eenmalige oproepen gelanceerd en afgehandeld in 2021 (Oproep tot opleidingssteun voor maatwerkbedrijven en een Oproep Innovatie en Strategische Transformatie). Deze oproepen resulteerden in 86 aanvragen.

Voor de subsidieaanvragen ondersteuning sociale economie zijn **twee streefnormen** geformuleerd. De **eerste streefnorm** bepaalt dat volledige aanvraagdossiers **binnen 120 kalenderdagen** afgerond worden. Deze streefnorm wordt in 2021 voor 100% **behaald**. De **tweede streefnorm** stelt dat betalingsdossiers **binnen de 90 kalenderdagen** uitgevoerd worden. Het behalen van deze streefnorm voor 100% **behaald**.

De subsidie-oproepen zijn in 2021 afgehandeld in de digitale PLATOS-applicatie, wat in een administratieve vereenvoudiging en efficiëntie heeft geresulteerd

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen gerichte inspecties op de subsidie-aanvragen ondersteuning sociale economie uitgevoerd.

9.1.12.3 Activiteitencoöperaties

Activiteitencoöperaties		2020	2021	Trend
	Aantal afgehandelde dossiers	5	5	+0%
	Aantal betalingen	5	5	+0%
	100% behandeling WSE <= 120 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling <= 90 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	Aantal controles	0	5	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK – gerealiseerd	€ 747 525	€ 747 525	
	VAK – gerealiseerd	€ 747 525	€ 747 525	





In 2021 zijn voor de activiteitencoöperaties 5 aanvraagdossiers afgerond en 5 betalingen uitgevoerd.

////////////////////////////////////

Twee streefnormen zijn van toepassing op de activiteitencoöperaties, met name dat 100% van de volledige aanvraagdossiers binnen de 120 kalenderdagen afgerond wordt en dat 100% van de betalingsdossiers binnen de 90 kalenderdagen wordt uitgevoerd. Beide streefnormen worden gehaald voor 100%.

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft inspecties bij de erkende activiteitencoöperaties uitgevoerd conform de algemene regelgeving tot ondersteuning van de activiteitencoöperaties.

9.1.12.4 Regierol


Regierol		2020	2021	Trend
	Aantal afgehandelde dossiers	37	37	+0%
	Aantal afgerekende dossiers	32	37	+16%
	100% behandeling WSE <= 120 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling <= 90 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	1ste voorschot < 30/06 en 2de voorschot < 30/11	100%	100%	+0 ppt.
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK - gerealiseerd	€ 2 225 000	€ 2 174 110	
	VAK - gerealiseerd	€ 2 225 000	€ 2 225 000	

In 2021 werden 37 aanvraagdossiers in het kader van de oproep regierol afgerond en zijn 74 voorschotten en 37 afrekeningen uitgevoerd.




Voor de regierol zijn twee streefnormen en één wettelijke bepaling van toepassing. De eerste streefnorm stelt dat 100% van de volledige aanvraagdossiers binnen de 120 kalenderdagen wordt afgehandeld. Deze streefnorm wordt gerealiseerd. De gemiddelde doorlooptijd voor deze streefnorm bedraagt 49 kalenderdagen. De wettelijke bepaling, die aangeeft dat het eerste voorschot voor 30 juni en het tweede voorschot voor 30 december uitbetaald moet worden, wordt tevens behaald (100%). De tweede streefnorm, die stelt dat betalingsdossiers binnen de 90 kalenderdagen intern behandeld worden, wordt 100% behaald. De interne betalingstermijn bedraagt 81 kalenderdagen.

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen gerichte inspecties op de regierol uitgevoerd.

9.1.12.5 Managementadvies

Managementadvies		2020	2021	Trend
	Aantal afgehandelde dossiers	6	15	+150%
	Aantal betalingen	10	12	+20%





////////////////////////////////////

	100% behandeling WSE <= 45 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling <= 60 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK - gerealiseerd	€ 80 983,51	€ 77 134	
	VAK – gerealiseerd	€ 58 612,10	€ 119 248	

In 2021 zijn 15 aanvraagdossiers voor managementadvies afgehandeld, oftewel 9 aanvraagdossiers meer dan in 2020. Verder zijn 12 betalingen uitgevoerd, 2 meer dan het jaar voordien.

Twee interne streefnormen zijn vastgelegd voor het managementadvies. De eerste streefnorm stelt dat **100% van de volledige aanvraagdossiers** binnen de **45 kalenderdagen** wordt afgehandeld, terwijl de twee streefnorm bepaalt dat **betalingdossiers** binnen de **60 kalenderdagen** worden uitgevoerd. **Beide streefnormen** worden **gerealiseerd**. De gemiddelde doorlooptijden voor behandeling en betaling bedragen respectievelijk 10 en 21 kalenderdagen.

9.1.12.6 **Trividend**

Trividend		2020	2021	Trend
	Aantal afgehandelde dossiers	1	1	+0%
	Aantal betalingen	1	1	+0%
	100% behandeling WSE <= 120 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	100% betaling <= 90 dagen	100%	100%	+0 ppt.
	Aantal controles	0	0	
	Aantal waarschuwingen/PV'S	0	0	
	VEK - gerealiseerd	€ 145 340,22	€ 149 303	
	VAK – gerealiseerd	€ 145 340,22	€ 149 303	

In 2021 werd één aanvraagdossier afgehandeld en één betaling uitgevoerd voor de jaarlijkse werkingssubsidie. Net als in 2020.

Twee interne streefnormen zijn geformuleerd voor het Trividend dossier. De eerste streefnorm stelt dat **100% van de volledige aanvraagdossiers** binnen de **120 kalenderdagen** wordt afgehandeld, terwijl de twee streefnorm bepaalt dat **betalingdossiers** binnen de **90 kalenderdagen** wordt uitgevoerd. **Beide streefnormen** worden **gerealiseerd**.

De Vlaamse Sociale Inspectie heeft geen gerichte inspecties op het Trividend dossier uitgevoerd.

////////////////////////////////////

9.2 BUDGETTEN

Duiding bij de realisaties VAK en VEK 2021 (kolommen D en E):

De realisatiecijfers 2021 zijn uit OraFin opgevraagd op maandag 24/01/2022 om 9u07. Op dat moment waren nog niet alle aangevraagde boekingen op de overlopende rekening 2021 verwerkt door het Dienstencentrum Boekhouding. Voor de maatregelen waarvoor de aangevraagde boeking op de overlopende rekening nog niet verwerkt was, heeft de dienst F&B de aangevraagde bedragen manueel opgeteld bij de uit OraFin opgevraagde realisatiecijfers. Het betreft hier immers budgetten die men voorziet om in 2022 nog prestaties en diensten geleverd in 2021 te kunnen aanrekenen op 2021.

De realisaties uit OraFin omvatten zowel de aanrekeningen die zuiver betrekking hebben op prestatiejaar 2021 als de aanrekeningen die betrekking hebben op prestatiejaar 2020 (en eventueel voorgaande prestatie jaren). Door de toepassing van de boekhoudkundige techniek van de overlopende rekening zullen de aanrekeningen mbt prestatiejaar 2020 (en eventueel voorgaande prestatie jaren) in principe niet op de uitgaven van 2021 wegen. Als het bedrag van de werkelijke aanrekeningen mbt prestatiejaar 2020 die in 2021 werden verwerkt overeenstemt met het bedrag dat op het einde van 2020 op de overlopende rekening geboekt werd, is er geen impact op het budget van 2021. In de realiteit zal er evenwel altijd een saldo zijn, dus een verschil tussen het bedrag dat op de overlopende rekening werd geboekt (= meestal een raming) en het bedrag aan werkelijke aanrekeningen dat daar tegenover staat.

Als het bedrag van de werkelijke aanrekeningen m.b.t. prestatiejaar 2020 die in 2021 verwerkt werden hoger oploopt dan het geboekte bedrag op de overlopende rekening, dan belast de meeruitgave het budget van 2021.

Als het bedrag van de werkelijke aanrekeningen m.b.t. prestatiejaar 2020 die in 2021 verwerkt werden lager uitvalt dan het geboekte bedrag op de overlopende rekening, dan ontlast de minderuitgave het budget van 2021.

Conclusie: hoe kleiner het verschil tussen de werkelijke aanrekeningen en de overlopende rekening (= hoe beter we kunnen ramen), hoe kleiner de impact op het budget van het lopende jaar.

Maatregelen uitgevoerd door de federale operatoren:

Voor de maatregelen die door de federale operatoren voor onze rekening worden uitgevoerd is het mogelijk dat de federale operatoren bij opmaak van dit ondernemingsplan aan het departement Financiën en Begroting rapporteren over de uitvoering 2021. Als dat het geval is kunnen de realisaties 2021 voor deze maatregelen nog wijzigen.

////////////////////////////////////

DOELSTELLING/ MAATREGEL	Begrotings- artikel	2021 VAK – gerealiseerd	2021 VEK - gerealiseerd	2022 VAK - Budget	2022 VEK - Budget
Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden (OD VI 1.1)					
Doelgroepkorting	JB0-1JDB2CA-WT	468.791.807	468.791.807	410.485.000	410.485.000
Sectorale korting	JB0-1JDB2CG-WT	55.076.108	55.076.108	52.413.000	52.413.000
Vlaamse ondersteunings-premie	JB0-1JDB2CB-WT	92.761.707	92.759.705	92.208.000	92.208.000
Jobbonus+	JB0-1JDB2CD-WT	nvt	nvt	15.000.000	15.000.000
Transitiepremie	JB0-1JDB2CJ-WT	5.126.828	5.126.828	14.231.000	14.231.000
Transitiepremie - Relance Budget 16 - Activering / Verhogen van de Werkzaamheidsgraad 80% VESOC	JB0-1JDB2CJ-WT	372.307	372.307		
Aanwervingsincentive	JB0-1JDB2CH-WT	2.697.675	2.315.209	22.503.000	18.883.000
Regionale toetsing		Nvt	Nvt	nvt	Nvt
Uitzendarbeid		Nvt	Nvt	nvt	Nvt
GESCO	JB0-1JDB2CH- WT/JB0- JDB2CH-IS	1.054.569	1.054.569	1.177.000	1.177.000
DAC	JB0-1JDB2CH-WT	4.885.307	4.795.849	4.465.000	4.465.000
Activeringsuitkeringen	JB0-1JDB2CC-WT	0	0	0	0
Startbaanovereenkomsten	JB0-1JDB2CF-WT	0	0	0	0
Jongerenbonus	JB0-1JDB2CF-WT	1.381.879	1.385.879	1.500.000	1.500.000
Werkhervattingstoelage	JB0-1JDB2CE-WT	11.803.093	11.803.093	10.109.000	10.109.000
Talent van buiten Vlaanderen aantrekken (OD VI 1.5)					
Arbeidskaarten	nvt	Nvt	Nvt	nvt	Nvt
Beroepskaarten (ontvangsten!)	JB0-9JDBACI-OW	248.680		187.000	
Werkbaar werk - Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden (OD VI 2.1)					
Dienstencheques	JB0-1JDB2EA-WT	1.228.865.209	1.206.598.111	1.350.661.000	1.350.661.000
Opleidingsfonds dienstencheques	JB0-1JDB2EA-WT	4.330.250	2.481.918	4.339.000	4.339.000
Aanmoedigingspremies	JB0-1JDB2EB- WT/JB0- 1JDB2EE-WT	26.698.430	26.698.430	28.557.000	28.557.000
Vlaams Zorgkrediet	JB0-1JDB2EC- WT/JB0- 1JDB2ED-WT	42.934.514	42.934.514	54.040.154	54.040.154
Loopbaanonderbreking	JB0-1JDB2EC- WT/JB0- 1JDB2ED-WT	37.213.009	37.213.009	36.122.846	36.122.846
Werkbaarheidscheques & VKMO- Portefeuille	JB0-1JDB2IC-WT	2.680.947	2.347.949	3.000.000	3.000.000

////////////////////////////////////

Transities en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen (OD VI 3.1)					
Sectorconvenants	JB0-1JDB2IB-WT	15.284.996	9.357.199	190.000	9.730.000
SERV	JB0-1JDB2AY-IS	610.349	610.349	289.000	289.000
Focus op talent	JB0-1JDB2IC-WT	2.282.048	1.152.960	2.066.752	2.038.752
Ervaringsfonds	JB0-1JDB2ID-WT	0	0	0	0
Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden (OD VI 3.2)					
Focus op talent	JB0-1JDB2IC-WT			7.900.000	2.453.000
Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten (OD VI 4.1)					
Ondersteuning tewerkstellingsbeleid	JB0-1JDB2AA-WT	1.680.442	1.775.219	1.517.000	1.889.000
Ondersteuning tewerkstellingsbeleid - Relance Budget 158 - Spending Reviews	JB0-1JDB2AA-WT	133.890	133.890		
Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen (OD VI 4.2)					
AMIF	JB0-1JDB2AD-WT/JB0-1JDB2AD-IS	123.170	64.387	0	299.456
ESF	JB0-1JDB2AD-WT/JB0-1JDB2AD-IS/JB0-1JDB4AD-WT	33.630.426	39.022.990	23.998.000	37.485.544
ESF - Relance Budget 128 - Digitale Vaardigheden	JB0-1JDB2AD-WT	5.554.585	1.187.007		
ESF - Relance Budget 128 - Digitale Vaardigheden- Hoger Onderwijs	JB0-1JDB2AD-WT/JB0-1JDB2AD-IS/JB0-1JDB4AD-WT	2.112.082	451.349		
De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen (OD VI 4.3)					
Administratieve geldboetes (ontvangsten!)	JB0-9JDBAAE-OW	527.269		558.000	
Kwaliteitstoezicht	Nvt	nvt	nvt	nvt	Nvt
Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen en de stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening (OD VII 1.1)					
VI. Opleidingsverlof (vergoeding opleidingsverlof)	JB0-1JFB2FB-WT	49.275.288	49.275.288	60.157.000	60.157.000

////////////////////////////////////

<u>VI. Opleidingsverlof - Relance</u> Budget 18 - Oproepen opleiding; Vraaggerichte stimuli werknemers; Werkplek-leren; Regionale partnerschappen gericht op mobiliteit en transitie naar openstaande vacatures; Duaal Leren - <u>VOV Gemeenschappelijk initiatiefrecht</u>	JB0-1JFB2FB-WT	3.453.374	3.367.786		
Betaald educatief verlof	JB0-1JFB2FB-WT	7.485.481	7.485.481	1.500.000	1.500.000
Opleidingsdatabank (erkennen van opleidingen)	Nvt	Nvt	nvt	nvt	Nvt
Opleidingscheques	JB0-1JFB2FB-WT	1.595.054	1.538.070	2.780.000	2.780.000
Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen (OD VII 1.3)					
BKT	Nvt	nvt	nvt	Nvt	Nvt
Start- en stagebonus	JB0-1JFB2FB-WT	2.415.244	2.415.244	3.645.000	3.645.000
Start- en stagebonus - Relance Budget 18 - Oproepen opleiding; Vraaggerichte stimuli werknemers; Werkplek-leren; Regionale partnerschappen gericht op mobiliteit en transitie naar openstaande vacatures; Duaal Leren - <u>Aanvullende en verruimde stagebonus</u>	JB0-1JFB2FB-WT	4.000.000	4.000.000		
Mentorkorting	JB0-1JFB2FD-WT	7.554.111	7.554.111	7.306.000	7.306.000
Studies en onderzoek in het kader van levenslang leren	JB0-1JFB2FC-WT	558.493	136.142	714.000	714.000
Regie werkplekcomponent alternerende opleidingen	Nvt	nvt	nvt	Nvt	Nvt
Collectief maatwerk versterken (OD VIII 1.2)					
Arbeidszorg	JB0-1JEB2HC-WT	3.726.926	4.034.120	4.992.000	4.992.000
Invoeg	JB0-1JEB2HA-WT	0	0	0	0
Collectief maatwerk	JB0-1JEB2HA-WT	430.069.113	434.080.678	417.917.000	417.917.000
Doelgroepkorting GESCO (SW)	JB0-1JEB2HE-WT	18.222.759	18.222.759	19.307.000	19.307.000
Lokale diensteneconomie	JB0-1JEB2HB-WT	25.351.170	25.357.537	30.127.000	30.127.000
SINE	JB0-1JEB2HD-WT	43.639.645	43.639.645	47.569.000	47.569.000
Vormingsfonds SW, BW, LDE	JB0-1JEB2GA-WT	1.251.531	1.251.531	1.252.000	1.252.000
VIA5	nvt	nvt	nvt	Nvt	Nvt
Sociaal ondernemerschap ondersteunen (OD VIII 2.1)					

////////////////////////////////////

Leningen i.k.v. de SE & het duurzaam ondernemerschap	JBO-1JEB2GB-PA	0	0	5.000.000	5.000.000
Ondersteuningsmaatregelen SE & duurzaam sociaal ondernemerschap	JBO-1JEB2GA-WT/JBO-1JEB2GY-IS	1.752.552	1.486.945	2.216.000	2.318.000
Activiteitencoöperaties	JBO-1JEB2GA-WT	747.525	747.525	750.000	750.000
Managementadvies	JBO-1JEB2GA-WT	119.248	77.134	145.000	171.000
Regierol	JBO-1JEB2GA-WT	2.225.000	2.174.110	2.225.000	2.225.000
Sociaal investeringsfonds	JBO-1JEB2GA-WT	44.264	44.264	250.000	250.000
Tracé	JBO-1JDB2IC-WT	185.000	185.000	217.248	217.248
Trividend	JBO-1JEB2GA-WT	149.303	149.303	150.000	150.000
Collectief ondersteuningsaanbod	nvt	Nvt	nvt	Nvt	Nvt
Ondersteuningsmaatregelen SE & duurzaam sociaal ondernemerschap - Relance Budget 16 - Activering / Verhogen van de Werkzaamheidsgraad 80% VESOC	JBO-1JEB2GA-WT	12.000.000	0		
Ondersteuningsmaatregelen SE & duurzaam sociaal ondernemerschap - Relance Budget 127 - Digibanken	JBO-1JEB2GA-WT	86.188	59.980		
Apparaat					
Lonen	JBO-1JAB2ZZ-LO/JBO-1JAB4ZZ-LO	23.629.140	23.610.140	24.182.000	24.182.000
Werking	JBO-1JAB2ZZ-WT/JBO-1JAB4ZZ-WT	15.173.573	15.536.003	18.653.000	18.944.000
Werking - Relance Budget 128 - Digitale Vaardigheden	JBO-1JAB2ZZ-WT/JBO-1JAB4ZZ-WT	6.009.352	3.266.872		
Provisies					
Provisie maatregelen voor de ondersteuning van werkgelegenheids-beleid	JBO-1JBB2AB-PR	0	0	11.930.000	8.336.000
Competitiviteitsprovisie	JBO-1JBB2AC-PR	0	0	4.194.000	2.912.000

////////////////////////////////////



Vlaanderen
is werk

DEPARTEMENT
**WERK &
SOCIALE
ECONOMIE**

vlaanderen.be/departement-wse

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
www.vlaanderen.be/departement-wse

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

februari 2022

