

Jaarlijks ondernemingsplan



2023

Inleiding

De Raad van Bestuur van VDAB stelt uiterlijk op 31 maart in samenspraak met de Vlaamse Regering (voogdijminister), jaarlijks het ondernemingsplan vast. Het ondernemingsplan beschrijft de doelstellingen die VDAB wil realiseren, samen met de acties die daartoe worden opgezet. Het eerste JOP (JOP 2020) van de regeerperiode 2019 - 2024 bevatte een meerjarig aspect. De daaropvolgende jaarlijkse ondernemingsplannen (vanaf JOP 2021 en volgende) zijn een update en bijsturing. De doelstellingen zijn gebaseerd en afgestemd op het Vlaams Regeerakkoord 2019 - 2024, de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019 – 2024 en de beleids- en begrotingstoelichting 2023 van de minister van Werk. Ook het managementplan VIBE 1.0 en 2.0, het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek', het actieplan 'VDAB als regisseur' en het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' vormen belangrijke inspiratiebronnen voor dit JOP.

Het JOP 2023 is een weergave van de nieuwe beleidsprojecten die op stapel staan of lopende zijn en waarvan VDAB de trekker is binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Daarnaast blijft VDAB uiteraard verder werken aan de bestaande dienstverlening voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers. In dit document staan dus niet alle acties van VDAB vermeld, maar wordt er gefocust op de belangrijkste nieuwe beleidsprojecten voor 2023. Zo neemt de operationalisering van het VESOC-werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' een prominente plaats in. In het JOP 2023 zijn ook zes horizontale strategische doelstellingen en een beknopte evaluatie van het JOP 2022 opgenomen.

Ondanks de minder gunstige economische conjunctuur, blijft de arbeidsmarkt krapte alomtegenwoordig. VDAB zal daarom versterkt inzetten op het bereiken en activeren van niet-beroepsactieven. We werken hiervoor samen met verschillende partners binnen ons ecosysteem. Zo zullen we nog meer gaan samenwerken met de lokale besturen om niet-beroepsactieven te bereiken en activeren en te streven naar een 80% werkzaamheidsgraad.

Een andere manier om de krapte te bestrijden is het faciliteren van transitie binnen en tussen sectoren. Dat doen we onder meer via de transitiepunten die in 2023 zullen opstarten en waarin VDAB samen met VLAIO een coördinerende rol opneemt. We ondersteunen werkgevers via een vernieuwde proactieve face-to-face werkgeversbenadering en een vernieuwde vacaturewerking, waarbij het invullen van knelpuntvacatures centraal staat. We sensibiliseren de werkgever om inclusief te werken en elk talent een kans te geven en benadrukken meer dan ooit het belang van competentieversterkende acties op de werkvloer om zo de ideale werknemer te vormen.

Binnen VDAB bewaken we de uitvoering van acties en projecten door middel van de recent vernieuwde PMO-werking (portfolio management office). De PMO-planning biedt zicht op een gefaseerde implementatie van projecten in afstemming met de draagkracht van de organisatie. Binnen de Raad van Bestuur en de managementfora waken we over beleidsprioriteiten en volgen de realisaties ervan op. Samen met de Vlaamse Regering, de

sociale partners en andere stakeholders pakken we de huidige en nieuwe uitdagingen aan en bouwen zo verder aan een veerkrachtige en duurzame Vlaamse arbeidsmarkt.

Inhoudstafel

De structuur van het JOP 2023 is als volgt:

1. Strategische doelstellingen 2023
2. Beleidsprojecten 2023 volgens de structuur van de beleidsnota 2019 - 2024 en de BBT
 - 2.1 Beleidsveld werk
 1. Activering
 2. Loopbanen
 3. Duurzame arbeidsmarkt
 4. Thema-overschrijdend
 - 2.2 Beleidsveld competenties
 - 2.3 Beleidsveld sociale economie
3. Horizontale strategische doelstellingen
 - 3.1 Aanbevelingen audit Vlaanderen
 - 3.2 Opvolging personeelsbesparing
 - 3.3 Preventieplan
 - 3.4 Diversiteitsplan
 - 3.5 Energiebesparing
 - 3.6 Opvolging Europese regelgeving
4. Bijlagen
 - 4.1 Jaarverslag 2022
 - 4.2 Personeelsplan 2023

1. Strategische doelstellingen 2023

In 2023 blijven we in het JOP de dienstverlening en werking van VDAB opvolgen met alle indicatoren voorgesteld in 2022, voegen we er een aantal toe en veranderen we de volgorde van de indicatoren om mee te evolueren met de huidige grote aandachtblokken van de werking.

Ten eerste belichten we hoe VDAB reeds niet-beroepsactieven bereikt. We activeren ze vanuit langdurige ziekte, leefloon en -ruimer- als niet-werkende vrije werkzoekenden. Daarbij houden we de lijn van de voorgaande jaren aan: gekende kanalen van samenwerking uitdiepen en nieuwe samenwerkingen aangaan. Twee grote specifieke kanalen tonen we in de indicatoren over de instroom van langdurig zieken en OCMW-cliënten (KPI 1.1 en 1.2). Voor de langdurig zieken werd in de nieuwe overeenkomst met het RIZIV een ambitie van 10.000 gesteld. Voor personen met een leefloon hebben we de ambitie in 2023 18.000 inschrijvingen te realiseren.

Ten tweede bekijken we hoe VDAB burgers aanzet tot loopbaandenken. Om deze inspanningen op te volgen, brengen we niet alleen in kaart hoeveel werkenden zich effectief inschrijven bij VDAB (KPI 2.2), maar ook hoeveel burgers gebruik maken van een account zonder zich in te schrijven (KPI 2.1) en aan online leren doen via VDAB (KPI 2.3). Voor elk van deze kanalen om loopbaandienstverlening te realiseren, is de ambitie het aantal in 2023 te doen stijgen. Tegelijk willen we in het oog houden dat de werkende burgers die gebruik maken van het VDAB-aanbod daar ook tevreden over zijn. Daartoe presenteren we de maat van algemene tevredenheid van werkende burgerklanten vanuit een NPS-meting (Net Promotor Score).

De 'Net Promotor Score' (NPS) is een absoluut cijfer dat het verschil weergeeft tussen het aantal personen dat VDAB zou aanbevelen in eigen kring en het aantal personen dat VDAB niet zou aanbevelen. Een hogere score betekent meer tevredenheid, maar er is geen absolute norm over 'goed of slecht' en het is ook geen percentage. Het cijfer is het gemakkelijkst te interpreteren in vergelijking met resultaten uit het verleden. Zoals te zien in de tabel (KPI 2.4), heeft VDAB een hogere NPS behaald in 2022 dan in 2021. De verwachting is dat we dit cijfer in 2023 nog verder kunnen verbeteren.

Ten derde tonen we hoe VDAB uitkeringsgerechtigde werkzoekenden begeleidt op een aanklampende manier. Dat uit zich onder andere in de ambitie om alle werkzoekenden snel aan het werk te helpen of dienstverlening op maat aan te bieden: we streven er naar om in 2023 meer werkzoekenden die starten met persoonlijke dienstverlening binnen de drie maanden aan een job te helpen (KPI 3.2) en voor wie dan nog niet aan het werk is, zorgen we ervoor dat ze actief zijn met specifieke acties om hun tewerkstellingskansen te verbeteren (bv. opleidingen, maar ook gespecialiseerde screenings enz... een waaier van tientallen verschillende acties van VDAB en partners op maat van de noden van de burger) (KPI 3.3, doelstelling is 65% in de vierde maand te halen). Een belangrijke manier om die kansen te verbeteren blijft competentieversterking, waarbij we blijven inzetten op een groeiend aandeel werkzoekenden dat een opleiding volgt in een centrum (KPI 3.4) of aan werkplekklaren (KPI 3.5) doet.

De aanklappende aanpak omhelst, ten slotte, ook de mogelijkheid om voor wie onvoldoende meewerkt aan het proces een transmissie aan te vragen. VDAB zorgt in dat geval voor een snelle behandeling van die aanvraag, met als afgesproken streefdatum binnen de twaalf weken een beslissing te treffen (KPI 3.6). Dit streefdoel wordt al in belangrijke mate gerealiseerd (82% in 2022). In 2023 is de ambitie nog beter te doen.

Uiteraard ambiëren we ook bij werkzoekenden tevreden klanten. Dat brengen we in kaart met een NPS-meting bij deze groep die we tonen in KPI 4.1.

Ten vierde volgen we de werkgeversdienstverlening op. Nog niet alle beoogde indicatoren zijn ontwikkeld, maar we willen in kaart brengen hoeveel werkgevers we bereiken en hoe effectief onze bijdrage is bij het invullen van vacatures. Voor het bereik vullen we een eigen telling aan met de resultaten van de Statbel-enquête bij werkgevers (KPI 5.1 en 5.2). Voor het invullen van vacatures zullen we niet alleen opvolgen hoeveel vacatures we helpen invullen binnen de drie maanden (KPI 5.3), maar ook binnen de zes maanden (KPI 5.4). Door de krapte wordt het immers steeds moeilijker om snel vacatures in te vullen, maar dat betekent niet dat het nooit lukt en dus is een iets ruimer tijdsperspectief ook interessant om op te volgen.

Ook voor deze klantengroep willen we goed weten hoe tevreden ze is (KPI 5.5) en meten we dat via een NPS, waarvan we weerom de ambitie hebben nog te verbeteren in 2023.

Ten slotte blijft de doelstelling voor de eigen werking van VDAB behouden en mikt VDAB erop de afwezigheid wegens ziekte verder terug te dringen. Net als in 2022, is het in 2023 de ambitie een jaargemiddelde van 9,0% (KPI 6) te halen.

KPI's voor JOP 2023 met historische terugblik ter referentie						
		Decembermetingen (maandcijfers)*				Doel
		2019	2020	2021	2022	2023
1. Niet-beroepsactieven bereiken: voormalig niet-beroepsactieven ingeschreven						
1.1	Aantal inschrijvingen van langdurig zieken (RIZIV e.a.) (jaartotaal)***	6508	5630	7399	7850	10000

1.2	Aantal inschrijvingen via OCMW (jaartotaal)***	10930	8385	8833	15301	18000
1.3	Aantal inschrijvingen vrije werkzoekenden (niet-werkenden) (jaartotaal)***			60132	76563	stijging
2. We zetten aan tot loopbaandenken						
2.1	Aantal individuen dat (digitale) VDAB-dienstverlening gebruikt via een account (zonder inschrijving)			36284	37629	stijging
2.2	Stijgend aantal werkenden dat ingeschreven is bij VDAB (werkende werkzoekenden)	75781	77350	78238	78662	stijging
2.3	Aantal unieke cursisten (online leren)		8054	5135	4867	stijging
2.4	Tevredenheid van werkende burgerklanten (Net Promotor Score)			27	32	32
3. Uitkeringsgerechtigden begeleiden we op een aanklappende manier						
3.1	Sluitende contactname door de servicelijn		Indicator in ontwikkeling, opvolging vanaf zomer 2023			
3.2	Uitstroom naar werk binnen de eerste drie maanden van persoonlijke dienstverlening	27%	30%	28%	28%	stijging

3.3	Aandeel werkzoekenden bezig met voldoende (intensifiërende) actie in de vierde maand van persoonlijke dienstverlening (voor wie nog niet uitgestroomd is)	58%	54%	54%	55%	65%
3.4	Aandeel werkzoekenden bezig met een opleiding (centrumleren, inclusief 'blended learning')*	12%	9%	10%	11%	13%
3.5	Stijgend aandeel werkzoekenden bezig met werkplekleren*		5%	6%	5%	7%
3.6	Aandeel transmissie-aanvragen behandeld binnen de gestelde tijd (12 weken)(jaargemiddelden)	90%	78%	87%	82%	stijging
4. We ambiëren ook bij werkzoekenden tevreden klanten						
4.1	Tevredenheid van werkzoekenden (Net Promotor Score)			23	26	28
5. Werkgevers bieden we perspectief op talent						
5.1	Aantal werkgevers dat een vacature meldt bij VDAB		Indicator in ontwikkeling, opvolging vanaf zomer 2023			
5.2	Aandeel werkgevers met 10 werknemers of meer dat bij rekrutering gebruik maakt van VDAB als rekruteringskanaal (Statbel-enquête, februari)		64%	62%	61%	stijging
5.3	Verbeterde vervulling van vacatures in gedeeld beheer:	44%	49%	35%	29%	34%

	vervuld binnen drie maanden na start van gedeeld beheer					
5.4	vervuld binnen zes maanden na start van gedeeld beheer		Indicator in ontwikkeling, opvolging vanaf zomer 2023			
5.5	Tevredenheid van werkgevers (klanten VDAB, Net Promotor Score)			20	22	24
6. Organisatie						
6	Verminderde afwezigheid wegens ziekte (jaargemiddelde)			9,5%	10,4%**	9,0%

Let op:

- Cijfers over competentieversterking (aangegeven met een sterretje *) slaan op de maand september, omdat VDAB aan partners enige maanden de tijd geeft om opleidingsacties te registreren en de cijfers daarom pas na drie maanden als definitief beschouwd mogen worden.

- De cijfers vermeld met twee sterretjes ** slaan op het cijfer van november, omdat het decembercijfer nog niet beschikbaar is.

- De jaartotalen bij de inschrijvingen (***) verwijzen naar het totaal aantal inschrijvingen gerealiseerd in het kalenderjaar. Sommige burgers schrijven zich meermaals per jaar in. Het komt daarom niet exact overeen met tellingen van 'unieke koppen'.

- Om rapporteringstechnische redenen werken we voor veel cijfers nog met maandcijfers. De rapporteringstool is in herwerking en zal vanaf het najaar 2023 toelaten jaargemiddelden op te volgen.

- Wie de cijfers voor de indicatoren 3.2 tot 3.5 uit deze tabel vergelijkt met de cijfertabel uit het JOP van 2022 zal opmerken dat er kleine verschillen zijn. Dat heeft ermee te maken dat we in de cijferopvolging in de loop van 2022 de dienstverleningsverruiming van VDAB hebben gevolgd. Voordien belichten we in de cijferopvolging vooral de werkzoekenden met een uitkeringsaanvraag (Cat WZ 00) en jongeren in beroepsinschakelingstijd (Cat WZ 02) (de oorspronkelijke focus van de digitale contactstrategie). In JOP 2023 nemen we alle types burgerklanten mee. Voor de bespreking van trends over de jaren heen maakt dat geen verschil, maar het exacte cijfer is wel licht verschillend (enkele procentpunten).

- De doelen voor 2022 zijn opgenomen in de tabel op pg. 60 ('4.1. Beknopt Jaarverslag op basis van KPI's JOP 2022').

- De doelen voor 2022 mbt volgende KPI's worden hier extra vermeld:

KPI 3.3 'Aandeel werkzoekenden bezig met voldoende (intensifiërende) actie in de vierde maand van persoonlijke dienstverlening (voor wie nog niet uitgestroomd is)': 60%.

KPI 3.4 'Aandeel werkzoekenden bezig met een opleiding (centrumleren, inclusief 'blended learning')*': 12%.

KPI 3.5 'Stijgend aandeel werkzoekenden bezig met werkplekleren*': 6%.

KPI 6 'Verminderde afwezigheid wegens ziekte (jaargemiddelde)': 9,0%.

2. Beleidsprojecten 2023

In dit ondernemingsplan focussen we op de beleidsprojecten die voor de voogdijminister en de Raad van Bestuur van VDAB prioritair zijn voor 2023. De projecten worden gestructureerd volgens de operationele doelstellingen van de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019 - 2024 en de structuur voor de Beleids- en Begrotingstoelichting (BBT) 2023.

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

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

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

BELEIDSVELD WERK

1. Activering

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

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

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

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

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

2. Loopbanen

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

3. Duurzame arbeidsmarkt

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

4. Thema-overschrijdend

OD 4.2. - Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF- middelen

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

BELEIDSVELD COMPETENTIES

1. Competenties

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

BELEIDSVELD SOCIALE ECONOMIE

BELEIDSVELD WERK

1. Activering

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

Dienstverlening op maat

In 2023 blijven we inzetten op een brede activering als antwoord op kwalitatieve mismatches en drempels, vooral in die sectoren waarin de krapte het grootst is. Naar werkzoekenden toe zetten we in op dienstverlening op maat. VDAB voorziet een breed aanbod aan dienstverlening waaruit gekozen kan worden volgens de specifieke noden van het individu. Op die manier zorgen we ervoor dat voor elke werkzoekende een passend instrument kan worden ingezet. Nieuwe instrumenten zoals GLOW (groeien en leren op de werkvloer) en de Gemeenschapsdienst (zie verder) bieden hiertoe bijkomende mogelijkheden.

In 2023 zullen we na een geslaagd exploratieproject in Antwerpen de uitrol van voucherbemiddeling over heel Vlaanderen opstarten. Binnen dit project wordt de nood aan ondersteuning door de VDAB-bemiddelaar bepaald, waarna de werkzoekende zelf de partner voor de verdere dienstverlening kiest. De doelgroep bij deze eerste uitrol bestaat prioritair uit niet-werkende werkzoekenden die inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt mits een intensieve begeleiding en bemiddeling, met focus op sollicitatievaardigheden, persoonlijke vaardigheden en in voorkomend geval taalondersteuning. Vanaf september 2023 zullen de eerste klanten gebruik kunnen maken van dit nieuwe bemiddelingsmodel met vouchers.

Om elke werkzoekende een kwaliteitsvolle dienstverlening op maat te bieden, blijft VDAB via de samenwerking met partners zijn regisseursrol versterken waardoor een vlottere doorstroom van werkzoekenden in de dienstverlening kan gerealiseerd worden. De interne bemiddelingscapaciteit van VDAB wordt daarbij gericht ingezet op de eerste stappen in het klantenproces, met de nadruk op een snelle inschatting, oriëntering en matching, trajectbepaling en opvolging. Voor intensifiërende acties doet VDAB maximaal beroep op gespecialiseerde partners die intensieve en gespecialiseerde dienstverlening bieden aangepast aan de individuele noden van de werkzoekende.

Gedurende het volledige bemiddelingsproces blijft VDAB ook de principes van de digitale contactstrategie hanteren: werkzoekenden krijgen de gepaste digitale tools aangereikt om hun loopbaan zelf in handen te nemen. Voor wie meer ondersteuning nodig heeft, voorziet VDAB een human-digital en face-to-face aanbod.

Het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' voorziet in een versnelling van de digitale contactstrategie met als doelstelling om nieuwe werkzoekenden sneller te bereiken en op maat te ondersteunen. Door de Raad van Bestuur van VDAB werd hiervoor een operationeel voorstel gevalideerd, rekening houdend met de beschikbare capaciteit, de efficiëntiewinsten in het proces en de begeleidingsnoden van de verschillende groepen werkzoekenden. In navolging van dit voorstel zal de eerste contactname met niet-zelfredzame werkzoekenden vervroegd worden met 3 weken. De uitvoering van de versnelling van de digitale contactstrategie is voorzien tegen de zomer van 2023.

In het Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' werd ook afgesproken om een doelgroepvermindering toe te kennen aan werkgevers die burgers zonder recente en duurzame werkervaring aanwerven. Vanaf oktober 2023 zullen werkgevers een korting krijgen op hun RSZ werkgeversbijdrage indien zij een kandidaat aanwerven die langer dan twee jaar ingeschreven is als werkzoekende. De doelgroepvermindering zal de huidige aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden vervangen. Onder leiding van DWSE zal in het voorjaar van 2023 een werkgroep samengesteld worden om een plan van aanpak uit te werken in functie van de verdere operationalisering van de doelgroepvermindering naar alle burgers die langer dan twee jaar niet duurzaam gewerkt hebben.

Specifieke acties naar niet-beroepsactieven worden ook omschreven in 'OD 1.2. Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven'.

Competentieversterkende trajecten

VDAB zet zoals altijd in op competentieversterking waar nodig en zinvol in het traject naar werk en om een perspectief op een duurzame loopbaan te versterken. Hierbij geven we de voorkeur aan leren zo dicht mogelijk bij de werkvloer en zetten we in op werkplekleren eerst. Zowel leren op de werkvloer als op de opleidingsvloer geven we vorm met onze partners.

Voor intensievere (knelpunt)opleidingen of vacaturegerichte opleidingen met een langere doorlooptijd (BKOT in combinatie met IBO, CVO erkende opleiding, Erkende 'Pact opleidingen' van de Syntra (eigenlijk voltijdse dagopleidingen), Leerjobs,...), kijken we steeds vaker naar onze opleidingspartners.

Ongeacht of VDAB de opleiding uitvoert in eigen beheer of via partners, is het de intentie om tijdens een opleiding sneller de link te maken met een vacature en waar mogelijk bedrijfsspecifieke elementen te incorporeren of met andere woorden 'vacaturegericht op te leiden'. De instructeurs nemen hierbij een sleutelrol op binnen VDAB en ondersteunen zowel de werkzoekenden in hun zoektocht naar werk als werkgevers die op zoek zijn naar werknemers. Ze organiseren vacaturegerichte opleidingen in eigen beheer, ondersteunen bij werkplekleren en de invulling van vacatures via opleiding en nemen samen met het sectorale team het traject van de klant ter harte van begin tot einde. Om het potentieel van

IBO meer te ontsluiten heeft VDAB de ambitie om naast de IBO-bemiddelaars ook te kijken naar de instructeurs in het kader van vacaturegericht opleiden. Hoe dit concreet zal verlopen en welke rol de instructeurs hierin kunnen opnemen naast de IBO-bemiddelaars wordt nog bekeken. Ook wordt bekeken hoe opleidingspartners kunnen ingeschakeld worden om IBO in te zetten.

In 2023 wordt in de schoot van de raad van bestuur bekeken hoe de maatregel IBO financieel aantrekkelijker gemaakt kan worden.

De GLOW-tender (Groeien en Leren Op de Werkvloer) start op 1 januari 2023 en combineert de sterktes van de tender Tijdelijke WerkErvaring (TWE) en de trajectbegeleiding vanuit de Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en bemiddelingsdienst (GOB). De doelgroep van de nieuwe maatregel zijn werkzoekenden met een grote ondersteuningsnood op vlak van arbeidsmatige zelfredzaamheid omwille van een gebrek aan werkervaring en/of gezondheidsproblemen, psychosociale problemen of arbeidsbeperking. De opdracht voor de partner is om deze werkzoekenden te bemiddelen naar betaald werk door middel van jobhunting, competentieontwikkeling door werkplekieren en jobcoaching. Om de matching met werk te realiseren, kunnen de volgende werkplekleerinstrumenten ingezet worden: beroepsverkennende stage (BVS), werkervaringsstage (WES) waaronder gemeenschapsdienst, IBO/IBO+, korte VDAB erkende beroepsopleiding en opleidingsstage. Daarnaast staat de partner ook in voor taalcoaching op de werkvloer voor werkplekinstrumenten WES en IBO. De focus ligt op werk zoeken, behouden en loopbaangroei.

Verder wordt onderzocht hoe het wijk-werken versterkt kan worden ten opzichte van de gemeenschapsdienst in overleg met de lokale besturen en sociale partners.

In 2022 werd in de ESF-oproep 'Leerjobs' het proces uitgewerkt en werden de voorbereidingen getroffen om op 1 september 2023 te kunnen starten met de proefprojecten. Deze proefprojecten zijn een experiment om het concept van Leerjobs te verkennen in de praktijk (zie verder Beleidsveld Competenties).

Tussen de Leer- en loopbaanrekening en het VDAB loopbaanplatform worden linken ontwikkeld op voor de gebruiker relevante punten. Hierover vindt het nodige overleg plaats tussen het Departement Werk en Sociale Economie en VDAB.

Gemeenschapsdienst

Sinds begin 2023 is de gemeenschapsdienst in voege. De gemeenschapsdienst wordt ingezet als een specifiek instrument om langdurig werkzoekenden, voor wie andere VDAB instrumenten niet meer passend zijn, toch te kunnen blijven begeleiden. De langdurig werkzoekende voert kleinschalige taken uit bij lokale besturen, vzw's en scholen.

De gemeenschapsdienst wordt vormgegeven als een werkervaringsstage met een aantal specifieke kenmerken en is ingebed in de begeleidings- en bemiddelingstender 'Groeien en

leren op de werkvloer' (GLOW). De VDAB-bemiddelaar leidt werkzoekenden toe aan de hand van de doelgroepcriteria van de GLOW. De GLOW partner schat in of de klant baat heeft bij een laagintensieve werkervaringsstage. Als deze plaatsvindt bij een lokaal bestuur, vzw of onderwijsinstelling, dan spreekt men van een gemeenschapsdienst.

De voornaamste doelstellingen van deze nieuwe vorm van werkplekieren zijn competentieversterking en het opdoen van werkervaring in functie van een gericht jobdoelwit, met uitstroom naar werk als focus. VDAB blijft als 'vertrouwde gids' instaan voor de algemene opvolging van alle (langdurig) uitkeringsgerechtigde werkzoekenden.

Om de lokale besturen te ondersteunen bij het ter beschikking stellen van leerwerkplekken voor gemeenschapsdienst en om de ondersteuning kwaliteitsvol te organiseren, wordt via Europese relancemiddelen extra budget voorzien. Lokale besturen kunnen hun projectvoorstellen indienen tot eind maart 2023.

Daarnaast werd ook een lerend netwerk opgericht met als doel de relaties tussen lokale besturen en GLOW-partners verder uit te bouwen.

Werk als hefboom tot integratie en inburgering

Op 1 maart 2022 ging het hertekende inburgeringsbeleid van start. Het uitgangspunt daarbij is dat elke inburgeraar op beroepsactieve leeftijd een arbeidsperspectief heeft op korte en lange termijn. De geïntegreerde intake tussen AgII (Agentschappen Integratie en Inburgering) en VDAB wordt via proeftuinen in 7 steden/regio's over heel Vlaanderen vormgegeven.

De proeftuinen lopen t.e.m. maart 2023, waarna ze worden geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie zullen gevalideerde conclusies of aandachtspunten worden geformuleerd.

Het samenwerkingsakkoord tussen VDAB, Atlas, In-Gent en het AgII (2022 – 2025) bevat afspraken over doorverwijzing, toeleiding, begeleiding, terugkoppeling en geïntegreerde samenwerking m.b.t. inburgeraars. Het doel is gezamenlijke klanten zo snel mogelijk naar duurzaam werk te begeleiden. De afspraken liggen in lijn met de wettelijke opdrachten van VDAB en de Agentschappen en de bepalingen in het nieuwe inburgeringsbeleid.

Focuspunten voor 2023 zijn:

- het verder uitwerken van de geïntegreerde samenwerking, o.a. via de proeftuinen (cf. supra),
- een verbeterde monitoring van gezamenlijke klanten.

Zowel in het kader van de proeftuinen als in de algemene samenwerking wordt ook nauw afgestemd met VVSG en de lokale besturen/OCMW's voor de begeleiding van (equivalent) leefloongerechtigde inburgeraars.

Fedasil en VDAB bundelen in 2023 eveneens hun krachten om de talenten en competenties van asielzoekers te valideren en te versterken en hun toegang tot de arbeidsmarkt te verhogen. Op 8 november 2022 ondertekenden Fedasil en VDAB daartoe een engagementsverklaring als voorloper van een hernieuwde samenwerkingsovereenkomst. De intentie is om sterker en meer structureel samen te werken om asielzoekers te laten toetreden tot de Vlaamse arbeidsmarkt.

Kernelementen van dit engagement zijn:

- een sterk partnerschap met heldere rollen en verantwoordelijkheden,
- een gefaseerde aanpak met in een eerste fase een projectmatige samenwerking vanuit de noden van werkgevers. Het uiteindelijke doel is om tot een meer structurele samenwerking te komen,
- het delen van relevante informatie, expertise, instrumenten, enz. met het oog op een kwalitatieve begeleiding van asielzoekers.

In de engagementsverklaring is ook voorzien om maximaal aan te sluiten op afspraken met diverse stakeholders zoals lokale besturen.

Na de inval van Rusland in Oekraïne eind februari 2022 werd de EU-richtlijn m.b.t. tijdelijke bescherming als gevolg van de oorlog geactiveerd. De Oekraïense ontheemden die deze bescherming inroepen in België, krijgen onmiddellijk toegang tot o.a. het recht op arbeid en het recht op dienstverlening van VDAB.

Omdat de noden van Oekraïense ontheemden vaak gelijk zijn aan de noden van andere categorieën vreemdelingen (erkende vluchtelingen, asielzoekers, andere anderstaligen, ..) voor wie VDAB al een aanbod voorziet, werd de dienstverlening voor Oekraïners met het bestaande aanbod gealigneerd. Bijkomend werden inspanningen geleverd m.b.t. extra communicatieplannen, specifieke monitoring, relatiebeheer en bijkomende acties met andere betrokken actoren. Ook in 2023 volgen we de impact van de Oekraïense ontheemden op de werking en capaciteit van VDAB nauwgezet op in het kader van de taskforce en wordt hierover gerapporteerd aan de Vlaamse Regering. Verder wordt binnen de Vlaamse Regering de mogelijkheid van een verplichte inschrijving bij VDAB van Oekraïners bekeken.

Werk-welzijn

VDAB-bemiddelaars worden getraind op het herkennen van signalen rond welzijnsproblematieken, zodat ze kunnen doorverwijzen naar de gespecialiseerde dienstverlening waar nodig. De gespecialiseerde werk-welzijnsbemiddelaars van VDAB ondersteunen werkzoekenden die kampen met welzijnsproblematieken die de zoektocht naar werk bemoeilijken. Aanvullend op deze individuele begeleiding kan VDAB beroep doen op gespecialiseerde partners voor begeleiding in groep.

Het decreet over de werk- en zorgtrajecten voorziet in een aanbod voor personen die niet, niet meer of nog niet betaald aan het werk kunnen door cognitieve, medische, psychische, psychiatrische of sociale problemen. Drie types van dienstverlening werden voorzien:

- activeringstrajecten als een voorbereiding op betaald werk,
- arbeidsmatige activiteiten op een continuüm van participatie naar activering,
- onthaaltrajecten via het Geïntegreerd Breed Onthaal om onderbescherming tegen te gaan.

De Vlaamse Regering keurde eind 2022 het uitvoeringsbesluit bij dit decreet definitief goed.

Vanaf 1 juli 2023 zullen personen toegeleid worden naar activeringstrajecten op basis van de vernieuwde regelgeving. De activeringstrajecten kregen een meer toekomstbestendig karakter. Per werkingsgebied is er een casemanagementteam dat bestaat uit de casemanager Werk en de casemanagers Zorg van het werkingsgebied. Het casemanagementteam stelt samen met de deelnemer een geïntegreerd trajectplan op met acties op vlak van begeleiding op en naar een werkvloer en ondersteunende acties op vlak van zorg. De activeringsstage wordt vervangen door een werkervaringsstage.

Ondernemerschap stimuleren

In 2023 vernieuwen VDAB en VLAIO de samenwerkingsovereenkomst die ze aangingen in 2018. De nieuwe overeenkomst die loopt tot 2025 moet leiden tot efficiëntiewinsten voor ondernemers en werkgevers die de klantenportefeuille uitmaken van beide agentschappen en tot win-wins in de werking van de twee organisaties.

VDAB en VLAIO willen hun samenwerking versterken op verschillende domeinen. Het doel is om te komen tot meer kennisuitwisseling, bijvoorbeeld op vlak van AI en datadeling en samenwerking op vlak van leadmanagement tussen de medewerkers in de regio's en in de call centra van beide organisaties. Daarnaast willen beide agentschappen bekijken hoe ze elkaar verder kunnen versterken bij aanbestedingen zoals ondernemerschapstrajecten voor werkzoekenden, de transitiepunten e.d.m. en in hun contacten met middenveldorganisaties. De gedefinieerde domeinen in de samenwerkingsovereenkomst hebben betrekking op bedrijven en ondernemers, digitale innovatie, middenveld en partners en het addendum betreffende het afsprakenkader 'beheer van het patrimonium Syntra Vlaanderen'.

Om concrete uitvoering te geven aan deze samenwerkingsdomeinen, wordt aan de overeenkomst jaarlijks een actieplan gekoppeld waarvoor medewerkers van zowel VLAIO als VDAB gedeeld eigenaarschap opnemen per actie. Op die manier zullen de acties permanent geëvalueerd en bijgestuurd kunnen worden.

De nieuwe oproep ondernemerschapstrajecten wordt als een occasionele gezamenlijke opdracht van VDAB en VLAIO in de markt gezet. VDAB en VLAIO treden gezamenlijk op als aanbesteder, met VDAB in de lead, zowel tijdens de gunningsprocedure als tijdens de uitvoering. De opdracht houdt in om werkzoekenden met ondernemersambities te ondersteunen in het concretiseren van hun ondernemingsidee en het onderzoeken van de haalbaarheid ervan. Door middel van advies en begeleiding met aandacht voor het

versterken van de ondernemerscompetenties wordt de deelnemer voorbereid op de start van een zelfstandige hoofdactiviteit.

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

Om de ambitie van 80% werkzaamheidsgraad waar te maken wil VDAB in samenwerking met institutionele en outreachende partners het arbeidsmarktpotentieel uitbreiden. Dat doen we door nog meer burgers (nog niet-werkend en niet-ingeschreven bij VDAB) te sensibiliseren en motiveren om hun intrede op de arbeidsmarkt te maken. Als arbeidsmarktregisseur wil VDAB connector zijn ten aanzien van de verschillende Vlaamse stakeholders die nodig zijn om deze ambitie waar te maken. VIBE 2.0, de sourcingstrategie, het Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' en het Vlaams actieplan 'Re-integratie langdurig zieken' vormen hierbij onze leidraad.

VDAB blijft in dit kader ook inzetten op heel wat overkoepelende acties om er voor te zorgen dat bereikte niet-beroepsactieven en andere kwetsbare groepen concrete perspectieven aangereikt krijgen op de arbeidsmarkt:

- een nieuwe werkgeversbenadering, die inclusiviteit en kansen geven als expliciet uitgangspunt neemt,
- een performantere samenwerking met partners,
- een vernieuwd business operating model,
- een laagdrempelige opleidingsaanpak,
- het bouwen van fundamenten voor een sterke dataregie.

Op verschillende van deze sporen willen we onze zichtbaarheid op het terrein vergroten door middel van experimenten en proeftuinen. We benadrukken hierbij dat een doelgroepspecifieke benadering haar waarde kan hebben inzake bereik, maar dat in de bemiddeling en opleiding van VDAB steeds op maat van het individu wordt gewerkt, met persoonsgerichte methodieken zoals het propellermodel voor bemiddeling. In ons dienstverleningsmodel krijgt elke kwetsbare werkzoekende en/of niet-beroepsactieve burger dus toegang tot een dienstverlening op maat.

Algemene krijtlijnen van de aanpak naar niet-beroepsactieven

Om iedereen kansen te bieden op werk(krachten) wil VDAB - naast regievoerder van operationele dienstverlening - ook als communicator, connector, regulator, innovator, dataregisseur en vanuit zijn signaalfunctie het verschil maken op de arbeidsmarkt. Dit geldt evenzeer voor onze ambities rond het bereiken en activeren van niet-beroepsactieve burgers. In onze aanpak naar niet-beroepsactieven staat het bundelen van krachten en het zoeken naar samenwerking om de werkzaamheidsgraad én de inclusiviteit op de arbeidsmarkt te verhogen dan ook centraal. VDAB heeft reeds een hele reeks initiatieven in samenwerking met partners in uitrol met als doel om meer niet-beroepsactieven te bereiken, te ontvangen en te activeren. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- de inzet op sensibilisering van werkgevers om inclusief te werken (o.a. communicatiecampagne "witte raaf"),

- onze bijdrage aan de intersectorale acties die vele sectoren in het kader van de nieuwe focussen in de addenda van de sectorconvenants onderschrijven,
- de actieve deelname van VDAB in het project ESF Capacity Building om toekomstgerichte structuren uit te bouwen voor het capteren van niet-beroepsactieven en het ondersteunen van mensen die kampen met multi-problematieken (zie verder in dit JOP),
- het VDAB-onderzoek naar outreach en activering van herintreders,
- de uitvoering van de proeftuinen inburgering, samen met de Agentschappen Integratie en Inburgering (zie eerder in dit JOP),
- de lancering van de subsidieoproep loopbaanbegeleiding van niet-beroepsactieven (zie verder in dit JOP).

De Raad van Bestuur beraadt zich over hoe VDAB en zijn bestuurders de schouders kunnen zetten onder deze en andere acties om de onontgonnen arbeidsreserve beter te bereiken, te ontvangen en te activeren. We bekijken daarbij hoe en met welke stakeholders/partners we kunnen connecteren om concrete resultaten te boeken. Hierbij benoemen en bespreken we als eerste stap telkens de belangrijkste drempels. Vervolgens zetten we de stap naar een concrete aanpak.

Langdurig zieken re-integreren in de arbeidsmarkt

Vanaf 2023 werken RIZIV, ziekenfondsen en VDAB versterkt samen in lijn met de vernieuwde raamovereenkomst. Daarin engageren de verschillende partijen zich om samen te streven naar een snellere en hogere instroom in de trajecten bij VDAB en partners. Voor 2023 ambiëren we 10.000 nieuw opgestarte trajecten. Mede dankzij een snellere instroom - die volgens onderzoek de kansen op een succesvolle re-integratie verhoogt - streven we naar een hogere uitstroom naar werk van 30% naar 35% (met een groeipad naar 40%).

In 2023 loopt een pilootproject samen met RIZIV en ziekenfondsen, waarin burgers erkend in invaliditeit (i.e. langer dan één jaar arbeidsongeschikt erkend) zich spontaan kunnen aanmelden bij VDAB voor ondersteuning naar werk. Het project 'Routing C' zet in op het vereenvoudigen van de medisch-administratieve procedures voor de opstart van een traject naar werk bij de arbeidsbemiddelingsdiensten.

In 2023 wordt de dienstverlening via de social impact bond (SIB) geëvalueerd. Via deze SIB besteedt VDAB sinds 2020 dienstverlening aan arbeidsongeschikt erkende werkzoekenden uit met als doel hen te begeleiden naar werk. VDAB zal onderzoeken of de resultaten van de SIB dienstverlening beter zijn dan bij de reguliere dienstverlening voor (langdurig) zieken. De SIB zal geëvalueerd worden na beëindiging van alle trajecten binnen het project, i.e. eind 2023.

VDAB geeft verder uitvoering aan de acties van het Vlaams actieplan re-integratie van langdurig zieken. Zo zet VDAB samen met partners in op kennisdeling, sensibilisering, versterkte samenwerking en gerichte acties zodat de dienstverlening op maat van zowel VDAB als partners beter en breder bekend gemaakt wordt bij de behandelende en

re-integratiesector, personen met een ziekte-uitkering, ondernemingen/werkgevers, enzovoort. VDAB informeert over en stimuleert de mogelijkheden voor aangepast werk op de werkvloer (bv. BTOM). Daarnaast zet VDAB in op sensibiliserende communicatie naar arbeidsongeschikt erkende burgers via een brede communicatieactie.

Het Departement Werk en Sociale Economie keurde een pilootproject goed met als doelstelling re-integratie van personen na langdurige ziekte te integreren in de werking van de eerstelijnszorg. Meer specifiek zal samen met twee Vlaamse eerstelijnszones (Leuven en Limburg) een testcase ontwikkeld worden met als doel deze bevindingen te extrapoleren naar een implementeerbaar plan van aanpak voor andere eerstelijnszones. De eerstelijnsaanbieders zullen instaan voor het sensibiliseren van personen inzake re-integratie, maar nemen zelf geen begeleiding op. VDAB connecteert met dit project om de begeleiding in de re-integratietrajecten te voorzien.

De re-integratiepartners (o.a. ziekenfondsen, arbeidsartsen, RIZIV) stemmen af en gaan in overleg met VDAB over de implicaties van de federale wijzigingen van 2022 aan de KB's inzake re-integratie (o.a. loskoppeling van medisch ontslag van RIT, inschakeling TerugNaarWerk-coördinatoren en knipperlichten voor werkgevers). De betrokken re-integratie-partners streven in hun samenwerking naar vereenvoudiging en maximale versnelling voor de klant.

Personen met een handicap

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

Vanuit FOD SZ - DG HAN en VDAB wordt werk gemaakt van de uitwerking van een experimenteel federaal wetsvoorstel voor een tijdelijke versoepeling van de combinatie van een inkomensvervangende tegemoetkoming of van een integratietegemoetkoming voor personen met een handicap met een inkomen uit arbeid, indien goedgekeurd tegen 2023 (bijvoorbeeld door aanpassing dienstverlening op maat). Dit maakt deel uit van het interfederaal actieplan 'personen met een handicap' dat in juli 2021 door de federale overheid werd goedgekeurd.

VDAB en GTB hebben een jarenlange synergie voor het bieden van dienstverlening aan werkzoekenden met gezondheidsproblemen en/of een arbeidsbeperking. De Raad van Bestuur van VDAB keurde op 6 oktober 2021 de vernieuwde samenwerking tussen VDAB en GTB goed, om voor de komende jaren de opdrachten van GTB en de manier waarop we samenwerken af te stemmen op het VIBE-dienstverleningsmodel en de bijhorende nabijheidstrategie/vastgoedvisie en dat op een juridisch conforme manier. Om dit te realiseren opteerden VDAB en GTB gezamenlijk voor een "in-house" verhouding. In 2023 geven we verder invulling aan de concrete opdrachtbepalingen voor GTB.

NEET-jongeren opnieuw in onderwijs, opleiding of werk brengen

Voor potentiële vroegtijdige schoolverlaters uit de 2de en 3de graad TSO, BSO en DBSO lanceerde ESF samen met het Departement Onderwijs en Vorming de ESF transitietrajecten PEP TALK! & Flip the switch. Het project werd verlengd voor het schooljaar 2022-2023 met VDAB als promotor en GTB-medewerkers en levensloopbaancoachen van de SERV-partners (ABVV, ACV, ACLVB) als uitvoerders.

De overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt is voor heel wat jongeren een grote stap. Om die breuklijn zo klein mogelijk te maken, zetten we ook in 2023 verder in op preventieve acties door jongeren te informeren over de werking van VDAB via schoolverlatersdagen, jongerendagen, job-events en communicatie-acties.

Voor jongeren met een (vermoeden van een) arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem werkt VDAB samen met gespecialiseerde partners zoals GTB. Jongeren met een vermoeden van een arbeidsbeperking uit het hele onderwijsnet die ondersteuning kunnen gebruiken bij de overstap van school naar de arbeidsmarkt, kunnen vanaf het laatste half jaar van de schoolloopbaan instappen in een GTB transitietraject dat gefinancierd wordt door VDAB.

Het ESF-project Outreach & Activering zet sterk in op het bereiken van inactieve, potentiële werkzoekenden (waaronder NEET-jongeren) met als doel hen in contact te brengen met de dienstverlening van VDAB en partners via een inschrijving bij VDAB en warme overdracht.

De ESF-oproep Lokale partnerschappen voor jongeren speelt op een flexibele manier in op de hulpvragen van jongeren op meerdere levensdomeinen. Hiervoor worden in heel Vlaanderen bottom-up initiatieven gestimuleerd die partnerschappen op lokaal niveau tot stand brengen en (kwetsbare) jongeren begeleiden en ondersteunen waar nodig. Beide ESF-oproepen lopen nog tot eind 2023. De ervaringen uit de huidige ESF-oproepen zullen meegenomen worden in het ESF Capacity building project vanuit de nood aan een nieuwe vorm van samenwerking tussen ESF, VDAB en lokale besturen.

Sinds 2017 hebben we een datakoppeling met onderwijs waarbij we lijsten van ongekwalificeerde schoolverlaters die we krijgen van onderwijs crosschecken we met onze eigen beschikbare gegevens. Zo kunnen we nagaan welke NEET-jongeren nog niet ingeschreven zijn als werkzoekende bij VDAB en naar wie de jongerenconsulenten een schriftelijke communicatie kunnen sturen. Jongerenconsulenten vormen hierbij een laagdrempelige toegangspoort voor deze kwetsbare jongeren. Daarnaast spelen ze een cruciale rol als verbindingspersoon met een extern netwerk van scholen en jeugdwerk- en welzijnsorganisaties die werken met kwetsbare jongeren in functie van een warme overdracht naar onze dienstverlening.

Eind september 2022 keurde de Vlaamse Regering het besluit goed over de toevoeging van de NEET-jongeren als doelgroep van de VDAB als activeringsregisseur. In overeenstemming met de vernieuwde Europese jeugdgarantie wordt de dienstverlening die zich nu richt op jongeren tot 25 jaar opgetrokken naar 30 jaar, ongeacht of ze reeds een diploma behaalden. VDAB onderzoekt de haalbaarheid van een automatische inschrijving van NEET-jongeren bij VDAB en we bekijken wat er nodig en mogelijk is om een ruimere

machtiging mogelijk te maken om gegevens van NEET-jongeren in te zetten met partners voor de uitvoering van outreachende acties. Verder bekijkt VDAB de mogelijkheid om de data van onderwijs over ongekwalificeerde schoolverlaters te verfijnen met een bijkomende crosscheck van jongeren die reeds gekend zijn bij de OCMW's. Naar analogie van de uitval in secundaire scholen is het ook belangrijk te capteren welke jongeren hogere studies aanvatten maar deze niet beëindigen. Hiervoor onderzoekt VDAB de mogelijkheid om een datakoppeling met het hoger onderwijs op te starten.

Kansen bieden aan personen in ondertewerkstelling

Zoals aangegeven in het VESOC-werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' en afgesproken in het Vlaams regeerakkoord, onderzoekt VDAB de mogelijkheden om mensen in ondertewerkstelling en met een inkomensgarantie-uitkering (IGU) kansen te bieden op voltijdse tewerkstelling met aandacht voor hun specifieke tewerkstellingssituatie. Binnen VDAB wordt hiertoe een actieplan uitgewerkt in overleg met de betrokken sectoren.

Oudere werkzoekenden en werkzoekenden in SWT

Eind 2022 werd het VDAB onderzoek afgerond dat peilde naar de actiebereidheid, het zoekgedrag en de drempels naar werk volgens leeftijd en werkloosheidsstelsel. Uit dit onderzoek blijkt onder meer dat de drempel van leeftijd sterk aanwezig is bij werkzoekenden vanaf de leeftijd van 55 jaar. Zo bleek uit de onderzoeksresultaten dat meer dan acht op tien respondenten boven de 55 jaar hun leeftijd als drempel opgaven. Oudere werkzoekenden ervaren dat ze door hun leeftijd minder tewerkstellingskansen krijgen van (nieuwe) werkgevers. Dit leidt soms tot een verlies aan motivatie en het opgeven van de zoektocht naar werk, waardoor heel wat oudere werkzoekenden in de praktijk tot de groep van niet-beroepsactieven gaan behoren.

VDAB doet aan elke werkzoekende - ongeacht leeftijd of type beschikbaarheid - een gepast aanbod aan vacatures, opleidingen en/of werkplekklere. Omdat de groep oudere werkzoekenden - inclusief werkzoekenden in SWT - vaak geconfronteerd wordt met specifieke noden, wordt hiervoor (indien nodig) een intensiever aanbod op maat voorzien vanuit VDAB. Zo wordt in de begeleidingstender 'Integrale Begeleiding Plus' (IB+) ruimte en bijzondere aandacht voorzien voor 55-plussers.

Daarnaast zal VDAB ook voor deze doelgroep versterkt inzetten op:

- een inclusieve werkgeversbenadering en een vernieuwde vacaturewerking,
- meer intensieve bemiddeling en werkplekklere via de tender GLOW, het vouchermodel en de IB+ tender,
- kortere en meer laagdrempelige opleidingen en werkstages,
- meer sollicitatie-opdrachten, in nauw overleg met de werkgever.

In uitvoering van de ambities ten aanzien van oudere werknemers zoals omschreven in het VESOC-werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee', organiseert VDAB in 2023 een rondetafel rond diverse aspecten van het arbeidsmarktbeleid t.a.v. 60-plussers. Aan de rondetafel zitten overheidsorganisaties samen met intermediaire organisaties en rechtstreeks betrokken werknemers, werkgevers en werkzoekenden. De rondetafel wil het beleid en sociale partners inspireren om te komen tot een actieplan om meer 60-plussers te laten participeren aan de arbeidsmarkt. Daarnaast beoogt de rondetafel de sensibilisering rond het maatschappelijk belang en de individuele opportuniteiten van meer 60-plussers aan het werk.

Gedetineerden en geïnterneerden

In 2023 blijft VDAB inzetten op de begeleiding en bemiddeling van gedetineerde werkzoekenden naar werk en opleiding buiten de gevangenis. Deze acties zijn onderdeel van het 'Vlaams strategisch plan hulp- en dienstverlening aan gedetineerden en geïnterneerden 2020-2025'. Daarnaast willen we in 2023 verkennen hoe we in samenwerking met diverse partners (onder meer DG EPI, Agentschap Justitie en Handhaving en Onderwijs) versterkt kunnen inzetten op werk en opleiding binnen de gevangenis. Hierbij vertrekken we van de ambitie om van periodes van detentie een kans te maken om aan de loopbaan te werken.

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

Eind 2022 zijn de 13 centrumsteden en 33 van de 37 regiegebieden sociale economie en werk gevat in een samenwerkingsovereenkomst met VDAB. Hiermee heeft 75% van de lokale besturen in Vlaanderen zich geëngageerd om samen met VDAB (en partners) acties uit te werken die bijdragen aan het streefdoel van 80% werkzaamheidsgraad. De open oproep 'Lokale Regie sociale economie en werk 2023-2025' biedt bovendien perspectief op nieuwe en/of uitbreiding van bestaande samenwerkingsverbanden. Begin 2023 wordt gepland om met de bijkomende en/of uitgebreide regiegebieden sociale economie en werk de bestaande samenwerkingsovereenkomst te herzien om uit te breiden. Doelstelling is met alle regiegebieden sociale economie en werk in 2023 een samenwerkingsovereenkomst en actieplan op te maken ter bevordering van de doelstelling van 80% Vlaamse werkzaamheidsgraad.

In 2023 zal de samenwerking met lokale besturen een sterke focus leggen op acties om niet-beroepsactieve (kwetsbare) burgers te bereiken, te sensibiliseren, te informeren en te engageren voor een traject met arbeidsmarktperspectief. VDAB onderzoekt verder hoe de samenwerking kan geïntensifieerd worden in functie van de activering van leefloners. VDAB zal in 2023 het initiatief nemen om in overleg met de lokale besturen acties te formuleren rond 3 prioritaire sporen:

- vanuit spoor 1 zal samen met het lokaal bestuur/regiegebied ingezet worden op het versterken van de zichtbaarheid van acties (focus op niet-beroepsactieven) en goede praktijken ter inspiratie voor andere lokale besturen.
- vanuit spoor 2 zal VDAB in overleg met de OCMW's de activering van de OCMW-cliënten ondersteunen door enerzijds data transparant te maken en anderzijds in te zetten op kwalitatieve netwerken met focus op het uitwisselen van expertise rond activering.
- vanuit spoor 3 zal VDAB de samenwerking met de regisseurs sociale economie en werk verder versterken en vanuit een gezamenlijke cockpit overzicht houden op alle acties die in het betreffende gebied worden opgezet voor niet-beroepsactieve burgers. Dit doen we enerzijds ter bewaking van de complementariteit van aankomende initiatieven en anderzijds om een Vlaamse rapportage op geregelde tijdstippen mogelijk te maken.

In 2023 zal VDAB de samenwerking met de lokale besturen, VVSG en ESF in het kader van het ESF 'Capacity building Lokale partnerschappen'- project verderzetten ter voorbereiding van de start van de ESF- lokale partnerschappen op 1 januari 2024. In deze partnerschappen zullen niet-beroepsactieven en werkzoekenden met complexe problematieken worden begeleid op een integrale manier door een partnerschap waarin verschillende expertises worden gebundeld. In 2023 zullen de lokale partnerschappen gevormd worden en de noden en doelgroep per partnerschap in kaart worden gebracht zodat er vlot gestart kan worden in 2024.

In het kader van de commissie Decentralisatie zal VDAB in samenwerking met het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE), Agentschap Binnenlands Bestuur, sociale partners en VVSG een onderzoeksproject opstarten dat voorbeelden van gedecentraliseerd arbeidsmarktbeleid in Nederland, Denemarken en Noorwegen analyseert. Het rapport wordt na de zomer van 2023 verwacht.

VDAB zal ook samen met DWSE en de sociale partners meewerken aan de Vlaamse werkgelegenheidsconferentie die onze voogdijminister in juni 2023 organiseert om de samenwerking met de lokale besturen te versterken. Het is de ambitie om via de conferentie (en het vervolgprogramma) verdere stappen te zetten om lokale besturen te erkennen en te versterken als cruciale partners van het werkgelegenheidsbeleid en het ecosysteem rond hen te voeden en te inspireren vanuit goede voorbeelden en cases. In het voortraject wordt in overleg met de sociale partners en VVSG/de lokale besturen een gemeenschappelijke visie op lokaal arbeidsmarktbeleid voorbereid. VDAB zal hiervoor een bevraging organiseren bij de contactpersonen van de lokale samenwerkingsovereenkomsten. Deze visie moet in het najaar van 2023 uitmonden in een pact waar de sociale partners, VVSG, VDAB en de lokale besturen mee hun schouders onder zetten. In het natraject zal VDAB in samenwerking met de lokale besturen acties uitwerken met focus op een innovatieve aanpak om sterker te connecteren met niet-beroepsactieve burgers en dit steeds vanuit de focus om hen te sensibiliseren en te engageren ter bevordering van de 80% Vlaamse werkzaamheidsgraad.

Verder bouwen VDAB en de stad Antwerpen in co-creatie aan het klantvolgsysteem 'Mijn weg naar werk'. De applicatie visualiseert het traject naar werk van en voor zowel de betrokken burgers (inwoners van de stad Antwerpen) als voor de verschillende partners

(VDAB, stad Antwerpen en haar partners) die binnen de applicatie geconnecteerd zijn. Door het delen en beschikbaar maken van deze data, wordt de efficiëntie en effectiviteit van de verschillende stappen binnen de activeringstrajecten van de burgers verder geoptimaliseerd. In 2023 worden de strategische contouren ivm de data-uitwisseling en scenario's voor de I&T architectuur verder geconcretiseerd, op basis waarvan in 2024 zal worden verder gewerkt.

Sociale huurders

Vanaf 1 januari 2023 moeten alle 'niet-beroepsactieve huurders van sociale woningen met arbeidspotentieel' zich verplicht inschrijven bij VDAB. De verplichting tot inschrijving is opgenomen in de codex wonen, waarmee uitvoering werd gegeven aan de doelstelling die is opgenomen in het Vlaams Regeerakkoord 2019 - 2024. De inschrijvingsverplichting wordt gezien als een opportuniteit voor VDAB in het bereiken van niet-beroepsactieven. We stimuleren sociale huurders om gebruik te maken van de dienstverlening van VDAB op maat van hun individuele noden en in functie van hun jobdoelwit.

Vrijwilligerswerk als onderdeel van een traject naar werk

Vrijwilligerswerk is van belang voor sociale inclusie, om een netwerk uit te bouwen of als een bewuste verbreding van de loopbaan van burgers. Vrijwilligerswerk kan voor heel wat werkzoekenden en niet-beroepsactieve personen ook een belangrijke vorm van competentieversterking zijn en zo een positieve hefboom in een traject naar werk vormen.

In het kader van het asymmetrisch beleid ambiëren we dat VDAB vrijwilligerswerk zou kunnen valoriseren als een vorm van competentieversterking in een traject naar werk. De gesprekken met het federale niveau lopen (o.a. via het Interfederaal platform) en de voorgestelde aanpak vanuit VDAB werd reeds afgestemd met de sociale partners. Onze doelstelling daarbij is dat verworven competenties uit vrijwilligerswerk door de VDAB-bemiddelaar in kaart gebracht worden en gebruikt worden in functie van een succesvolle joboriëntatie. Het vrijwilligerswerk komt daarbij niet in de plaats van activering, maar kan wel een opstap zijn naar een duurzame job.

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

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

- in 2023 gaat de digitalisering van het organiseren van gesprekken naar de ontwikkelfase. Rond september zal de bemiddelaar een nieuwe toepassing gebruiken om het beheer van gesprekken transparant en kwalitatief op te volgen. We voorzien ook meer ondersteuning om de bemiddelaar te helpen bij het maken van de juiste keuzes.
- in het voorjaar van 2023 stellen we gespreksleidraden ter beschikking aan de bemiddelaar om gesprekken nog meer gestructureerd en resultaatgericht te voeren. Dat moet leiden tot een meer doelgerichte ondersteuning van werkzoekenden en een meer effectieve opvolging van werkzoekenden.
- ook in 2023 zetten we in op een kwalitatieve ondersteuning van de provincies bij de organisatie van de 'kwaliteitsonderzoeken'. In het voorjaar bekijken we de kwaliteit van de transmissiedossiers.
- in het streven naar het verhogen van de ontvankelijkheidsgraad en kwaliteit van de transmissiedossiers zetten we verder in op het gestructureerd feedbacksysteem waarbij bemiddelaars consequent feedback krijgen over (niet-ontvankelijke) transmissiedossiers.

OD 1.4. Een gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voorzien voor werkgevers

Vanuit het strategisch programma werkgeversdienstverlening wordt in 2023 de vernieuwde dienstverlening aan werkgevers verder uitgerold binnen alle sectorale teams in Vlaanderen. Naar analogie met de werkzoekendenstrategie hanteert VDAB ook hier een 'digital first', 'human digital' en 'face-to-face' dienstverleningsstrategie.

Voor vacatures die vlot invulbaar zijn, zorgt VDAB voor gebruiksvriendelijke digitale self-service tools die 24/7 beschikbaar zijn. Het vernieuwde 'Vind een Werknemer' - de self-service tool voor de werkgever om zelf gepaste kandidaten te zoeken - werd in 2022 uitgerold en het werkgeversplatform 'Mijn VDAB' werd reeds geoptimaliseerd, de nieuwe landingspagina zal in maart 2023 gelanceerd worden. Hiermee krijgt de werkgever een verbeterde gebruikservaring en bijkomende selectiecriteria, zodat potentiële kandidaten vlot gevonden kunnen worden.

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

Voor knelpuntvacatures wordt vanaf 2023 de vernieuwde intensieve vacaturewerking breed uitgerold waarbij het sectorale VDAB-team samen met de werkgever naar een oplossing zoekt.

Voor elke vacature in intensief beheer heeft de bemiddelaar een 'menukaart' aan gerichte vacaturebemiddelingsacties ter beschikking. Deze menukaart reikt de nodige handvaten aan om proactief en actiegericht de werkgever te ondersteunen in hun zoektocht. Verder is het een hulpmiddel dat inspiratie biedt voor de bemiddelaar in de opdracht om sollicitatiefeedback op te vragen. Daarnaast worden werkgevers gesensibiliseerd om de jobvereisten zo realistisch mogelijk te houden en te laten aansluiten bij het aanbod op de arbeidsmarkt. VDAB verwacht van de werkgever om open te staan voor een diversiteit aan profielen en/of in te zetten op werkplekklaren en sollicitatiefeedback, om zo een bijdrage te leveren aan het op peil brengen van de competenties van werkzoekende kandidaten.

Voor specifieke groepen van knelpuntberoepen zal meer projectmatig gewerkt worden en wordt extra ingezet op fysieke contacten met de onderneming. Deze projectmatige werking kan gaan van snelle acties zoals mobiele opleidingen tot het aanbod van werkzoekenden verruimen (bvb. samenwerkingen met andere regio's en landen) of structurele projecten om een kweekvijver aan talenten op te starten. Hiervoor creëert VDAB samen met werkgevers vacaturegerichte opleidingen. Op basis van de concrete behoeften van de werkgevers zullen modulaire en mobiele opleidingen georganiseerd worden met een combinatie van centrum- en werkplekklaren. De doelstelling hierbij is om samen met de werkgevers zo efficiënt en effectief mogelijk mensen op te leiden naar specifieke knelpuntberoepen.

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

Via jobcoaching na aanwerving wil VDAB samen met partners de kans op duurzame tewerkstelling verhogen. Werkgevers kunnen van dit aanbod gratis gebruik maken voor al hun nieuwe werknemers tijdens het eerste jaar van de tewerkstelling. Via ondersteuning van deze werknemers op de werkvloer kan gewerkt worden op verschillende noden zoals soft skills, taal, gezondheidsproblemen,....

Hiervoor werd in uitvoering van het VESOC-werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' een nieuwe brede oproep gelanceerd om jobcoaching op de werkvloer uit te breiden en te versterken. De oproep is begin januari 2023 gestart en er werden 14 partners gegund om de opdracht uit te voeren. Een communicatieplan is uitgewerkt om jobcoaching zowel bij werknemers als werkgevers bekend te maken, waaronder een landingspagina voor werkgevers op de site van VDAB (<https://werkgevers.vdab.be/coaching>). Om de noden en de effecten evidence-based te kunnen aantonen, zal er in 2023 een flankerend onderzoek en monitoring gekoppeld worden aan deze opdracht, om zo in de toekomst efficiënt en flexibel te kunnen inzetten op de reële noden.

Voor werknemers met gezondheidsproblemen werd de gespecialiseerde jobcoaching via de GOB's verlengd tot midden 2023. Een gesloten oproep voor de GOB's wordt ondertussen voorbereid voor de periode na midden 2023 om de dienstverlening voor werknemers met gezondheidsproblemen verder te verzekeren.

'Opleiden is het nieuwe rekruteren!' Vanuit de VIBE-visie willen we elk talent aan de slag en elke werkgever perspectief op talent geven. Om de groeiende mismatch tussen vraag en aanbod op de krappe arbeidsmarkt het hoofd te bieden, adviseren we werkgevers om geen tijd te verspillen in het zoeken van de witte raaf die er niet is, maar het leerpotentieel te zien in de kandidaten en hiermee aan de slag te gaan. Om werkgevers hierin te ondersteunen, lanceerden we de 'witte raaf'-campagne, zetten we bij VDAB steeds meer in op vacaturegericht opleiden met een focus op werkplekleren, maar ook op modulaire en mobiele opleidingen om de nodige competentieversterking dichterbij de werkzoekende en vacature te brengen en in te spelen op de concrete behoeften van bedrijven en sectoren. De doelstelling hierbij is om samen met de werkgevers zo gericht mogelijk mensen op te leiden naar specifieke knelpuntberoepen.

OD 1.5. Talent van buiten Vlaanderen aantrekken

Interregionale mobiliteit

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

In 2023 wordt verder gewerkt om het automatisch uitwisselen van de knelpuntvacatures te verbeteren met de andere publieke tewerkstellingsdiensten Actiris en Le Forem, waarbij deze agentschappen hun werkzoekenden eveneens op onze vacatures kunnen bemiddelen. Er kan in dat kader ook besloten worden om projectmatig samen te werken rond knelpuntvacatures door middel van communicatiecampagnes, competentieversterking, enzovoort. In uitvoering van het VESOC - werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' wordt verder ingezet op versterkte samenwerkingsakkoorden met Brussel en Wallonië.

Naast samenwerkingsakkoorden worden actieplannen opgesteld tussen VDAB, Actiris en Le Forem, waarin concrete acties om hun werkzoekenden toe te leiden naar de Vlaamse knelpuntvacatures benoemd en gemonitord zullen worden.

Samenwerking Vlaanderen - Brussel (VDAB - Actiris)

Het samenwerkingsakkoord dat in 2021 goedgekeurd werd regelt dat VDAB en Actiris jaarlijks een gezamenlijke arbeidsmarktanalyse zullen uitvoeren en samen de knelpuntberoepen zullen aanpakken. Op basis van de jaarlijkse arbeidsmarktanalyse die in 2022 voor de eerste keer gepubliceerd werd, wordt in 2023 een meerjarenactieplan opgemaakt voor de komende jaren. Jaarlijks zal er een actieplan opgesteld worden met de (gezamenlijke) acties voor dat jaar met als doel het verhogen van de competenties van de Brusselse werkzoekenden én het verhogen van de mobiliteit richting Vlaamse arbeidsmarkt.

Verder operationaliseert de meerjarige overeenkomst de afspraken uit het samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en Brussel en zal ze eveneens de verantwoordelijkheden van beide organisaties benoemen in het kader van de verwerking van persoonsgegevens.

Samenwerking Vlaanderen - Wallonië (VDAB - Le Forem)

De samenwerking tussen VDAB en Le Forem kreeg vorm via het samenwerkingsakkoord tussen de Vlaamse en de Waalse Regering in 2005 en werd geconcretiseerd in het actieplan voor de interregionale mobiliteit in 2018. In 2023 wordt een nieuw samenwerkingsakkoord tussen het Vlaamse en Waalse gewest voorbereid, zoals ook afgesproken in het VESOC Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, Iedereen mee'. Intussen wordt verder gewerkt aan de reeds bestaande samenwerking en worden acties opgezet voor specifieke knelpuntberoepen/sectoren om de Waalse werkzoekenden te activeren richting de Vlaamse knelpuntvacatures.

Europese mobiliteit

In de VSOP's (Vlaamse sectorale ondernemingsplannen) is het internationaal rekruteren opgenomen als een mogelijke extra dienstverlening. De sectorale clusters bepalen welke de knelpuntberoepen zijn, waarbij het haalbaar is om profielen uit Europa direct in te schakelen. Op basis van deze sectorale noden worden binnen de EURES-werking acties opgezet met andere EURES-partners. Deze werking past in het programma van de werkgeversdienstverlening, de vacatures worden aangeleverd door de clusters.

We concretiseren de voorbereidende werkzaamheden met betrekking tot grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit en competentieversterking met Noord-Frankrijk, opgestart in 2021, om samen met de arbeidsbemiddelingsdiensten van de aangrenzende regio's (Noord-Frankrijk en Wallonië), via het nieuwe Interreg-programma Frankrijk-Wallonië-Vlaanderen, grensoverschrijdende bemiddelingsprojecten op te zetten om Franse (en Waalse) werkzoekenden te rekruteren naar de Vlaamse knelpuntvacatures.

We blijven inzetten op correcte informatieverstrekking m.b.t. grensoverschrijdend werken en verankeren deze informatie in de 3-lagige contactstrategie (digitaal via website, humaan digitaal via de servicelijn en face-to-face via de bemiddelaars internationale mobiliteit). VDAB participeert aan het netwerk van de grensinfopunten (GIP) tussen Vlaanderen, Nederland en Duitsland.

Mobiliteit buiten Europa

In de loop van 2023 werkt VDAB mee aan verschillende pilootprojecten, waaronder:

- VDAB neemt verder een verbindende rol op in het THAMM-project met Enabel. Doelstelling van dit project is om talenten uit de sectoren bouw en industrie uit Marokko en Tunesië - eventueel via opleiding in het zendland - te werk te stellen in ons land.
- Voor wat betreft de zorgsector zetelt VDAB in de 'denktank economische migratie in de zorg' onder leiding van de Vlaamse zorgambassadeur. VDAB neemt hierin een ondersteunende en adviserende rol op. VDAB werkt niet als actieve rekruteerder in de zendlanden.

2. Loopbanen

O.D 2.2. Loopbaantransities faciliteren en omkaderen

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

We willen mensen daarom aanmoedigen om regelmatig stil te staan bij hun loopbaan (en competenties), zich te (her)oriënteren, ontwikkelen, volgende loopbaanstap(pen) te zetten en indien nodig van job te veranderen. We ondersteunen hen hierin door verschillende instrumenten aan te bieden die gebruikt kunnen worden door alle actoren op de arbeidsmarkt. Werken aan loopbanen vergt immers niet alleen een sterk beleidsraamwerk, maar ook de verantwoordelijkheid van alle spelers.

Inzetten op loopbaanondersteuning

Om sterk te staan binnen de huidige arbeidsmarkt is het cruciaal voor werknemers om een duidelijk zicht te hebben op de eigen competenties, om vooruit te kijken en proactief in te spelen op toekomstige opportuniteiten en uitdagingen. Om iedere burger (inclusief niet-beroepsactieven) een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt VDAB stap voor stap aan een gepersonaliseerd loopbaanplatform, waarin de burger zijn loopbaandata kan beheren en persoonlijke suggesties rond jobs, opleidingen van private en publieke actoren en slimme tips worden getoond na het invullen van specifieke loopbaanondersteunende tools. In 2023 werkt VDAB onder andere aan een betere visualisatie van de loopbaancheques binnen het loopbaanplatform en het in real-time tonen van het recht op loopbaancheques aan de burger. Dit versnelt en vereenvoudigt de aanvraagprocedure van de loopbaancheques voor de burger. Verder worden stappen genomen om de link te kunnen leggen naar de leer- en loopbaanrekening.

Via de loopbaancheques blijven we een breed aanbod van loopbaanbegeleiding aanbieden aan werkenden. We nemen in het voorjaar van 2023 maatregelen om de opvolging van de kwaliteit van de dienstverlening en het versterken van het kwaliteitskader nog te verhogen. Zo zal het BVR loopbaanbegeleiding aangepast worden wat betreft de procedure rond schorsing van een mandaat van een loopbaancentrum, zodat er sneller en gericht kan opgetreden worden bij mogelijke onregelmatigheden.

Daarnaast starten we begin 2023 een proefproject waarbij niet-beroepsactieven van dezelfde dienstverlening van de loopbaancentra gebruik kunnen maken als de burgers die momenteel recht hebben op loopbaancheques. Hiervoor werd in 2022 een subsidie-oproep gelanceerd waarbinnen minimum 100 loopbaanbegeleidingen door 10 gemandateerde loopbaancentra worden aangeboden vanaf maart 2023, voor een periode van één jaar. Dit initiatief zal in het voorjaar van 2024 geëvalueerd worden.

Samen met de sectoren blijven we ook perspectief bieden aan wie tijdelijk werkloos is. De nieuwe federale regelgeving (op specifieke vraag van Vlaanderen) die tijdelijk werklozen verplicht om zich na drie maanden in te schrijven bij VDAB, gebruiken we daarbij zo veel mogelijk als een hefboom. Zo doet VDAB de tijdelijk werklozen een sensibiliserend en passend aanbod, bestaande uit onder andere het volledige aanbod aan kosteloze opleidingen en een proactieve toeleiding naar de tender BWRW (Bemiddeling werkzoekenden met een recente werkervaring). We verkennen de mogelijkheden om via asymmetrisch beleid een passend en sluitend aanbod te voorzien voor tijdelijk werklozen. Zo zal in functie van een proactieve en sensibiliserende communicatie naar de verplicht ingeschreven tijdelijk werklozen gewerkt worden aan het opzetten van een meer performante datastroom tussen VDAB en andere betrokken instellingen (RVA, RSZ en/of KSZ).

De tender BWRW wordt ook ruimer ingezet ter ondersteuning van personen in hun opzegperiode. De doelstelling van deze begeleiding is om deze werknemers zo snel mogelijk te heroriënteren en herlanceren in een nieuwe job. Dit wordt gerealiseerd door middel van korte loopbaangesprekken met aansluitend een verdiepend traject indien nodig.

In 2022 ontwikkelde VDAB de competentiecheck voor werknemers, een dynamische AI-gedreven tool die burgers op een laagdrempelige manier aanzet tot bewustwording rond competenties. Door gebruik te maken van de tool verwerft de gebruiker inzicht in welke competenties relevant zijn voor het huidige beroep of andere beroepen. Binnen de applicatie zitten ook opleidingssuggesties vevat. Deze bieden inspiratie om een mogelijke competentiekloof te overbruggen. De applicatie verwijst eveneens door naar de opleidingsincentives van de Vlaamse overheid.

De tool richt zich in eerste instantie op werkenden, maar is voor iedereen vrij beschikbaar op de website van VDAB. In 2023 (en 2024) wordt een brede communicatiecampagne opgezet om de tool bekend te maken bij het grote publiek. De campagne omvat twee grote tracks:

- een campagne naar het brede publiek van werkenden.
- een stakeholdercampagne gericht op organisaties die de meest kwetsbare doelgroepen (werknemers) bereiken. Deze campagne heeft als doel om deze organisaties aan te moedigen gebruik te maken van de tool binnen de begeleiding van deze doelgroepen of deze doelgroepen in contact te brengen met de tool.

3. Duurzame arbeidsmarkt

OD 3.1. Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen

Vanuit de verschillende relance-expertencomités werd het advies gegeven om via regionale intersectorale partnerschappen transitie binnen en tussen sectoren te faciliteren. Daarom heeft VDAB in de voorgaande jaren ingezet op een gefaseerde uitbouw van transitiepunten.

Vanuit het programma werkgeversdienstverlening werkten we sinds april 2021 via het ESF-project CareerFlow aan negen concrete bedrijfscases, met als doel om via een proactieve benadering interne en externe mobiliteit tussen werkgevers te stimuleren. De inzichten en ervaringen uit deze experimentele cases namen we mee naar de brede oproep voor transitiepunten die in 2022 werd voorbereid.

Begin 2023 gaan we van start met vier regionale transitiepunten of werkschakelpunten, die gericht zijn op de werk-naar-werk transitievragen van werkgevers en werknemers. Een duurzaam loopbaanbeleid en loopbaanperspectief staan hierbij voorop. In de werkschakelpunten zullen expertise en kennis rond de verschillende aspecten van werk-naar-werk transitievragen samengelegd worden om een oplossing te voorzien op maat van de werkgever en werknemer.

De werkschakelpunten zullen ondersteuning krijgen vanuit een breed netwerk om zowel expertise als draagvlak te vergroten. Mogelijke (netwerk)partners zijn vakbonden, opleidingsverstrekkers, sectorfondsen, werkgeversvertegenwoordiging, HR-dienstverleners, sociale secretariaten,... VDAB zal samen met VLAIO de coördinatie opnemen en de werkschakelpunten ondersteunen. Aangezien er nog geen juridisch kader bestaat voor werk-naar-werk transitietrajecten, zullen de werkschakelpunten juridische ondersteuning krijgen om antwoorden te kunnen bieden op juridische vraagstukken van werkgevers en werknemers, wat de bereidheid moet vergroten om in dergelijke trajecten te stappen.

4. Thema-overschrijdend

OD 4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF- middelen

Een aantal projecten in het kader van het ESF-programma 2014-2020 worden verlengd tot eind 2023, waardoor er een naadloze overgang gemaakt kan worden naar het nieuwe operationele programma. Het nieuwe ESF+-programma 2021-2027 is in december 2022 goedgekeurd door de Europese Commissie. Als arbeidsmarktregisseur zal VDAB in overleg met ESF bekijken hoe de middelen van het nieuwe programma optimaal kunnen ingezet worden in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. VDAB streeft naar een optimale benutting van ESF-middelen in lijn met de interne kerntakenoefening en sourcingstrategie.

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

Via het ESF-project 'Capacity building lokale partnerschappen' zal VDAB samen met VVSG verder inzetten op het uitwerken van een nieuw governance model voor de begeleiding van werkzoekenden en niet-beroepsactieven met multiproblematieken via lokale partnerschappen. Dit wordt een nieuw model voor toekomstige ESF-oproepen.

Naast ESF wordt ook beroep gedaan op (tijdelijke) andere Europese fondsen. Zo zijn er als antwoord op de coronacrisis extra middelen ter beschikking gesteld via REACT EU en via de Europese faciliteit voor herstel en veerkracht (RRF). Om de gevolgen van de Brexit op te vangen, werden ook Europese middelen voorzien vanuit de Brexit Adjustment Reserve (BAR). Ook de projecten die lopen in het kader van deze fondsen worden verder uitgevoerd en opgevolgd.

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

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

Daarnaast werd er in 2022 voor gekozen om onze ambities, doelstellingen en acties op te stellen conform de OGSM-methodiek. Het is ons doel om op het niveau van de gehele organisatie, de directies, de afdelingen en clusters OGSM¹-plannen te maken die één samenhangend en transparant geheel vormen. Daarbij vertrekken we van arbeidsmarktinformatie en de ambities die op een hoger niveau werden vastgelegd en vertalen we die binnen elke geleding van VDAB in doelstellingen, targets, acties en projecten. Met deze methode plannen we op strategisch en tactisch niveau, wat de langetermijnstrategie helpt te realiseren en waarmee op regelmatige basis de voortgang van uitvoering wordt opgevolgd. In 2023 worden organisatiebreed de OGSM-plannen voor 2024 opgemaakt en de OGSM-plannen van 2023 opgevolgd en eventueel bijgesteld.

Vernieuwd PMO 2.0: portfolio's en strategische programma's

We werken toe naar de VIBE-ambities via portfolio's en strategische programma's, de VSOP- (Vlaams sectorale ondernemingsplannen) en PSOP (provinciale ondernemingsplannen)-cyclus en de OGSM-plannen. Met de PMO-aansturing focussen we op de vernieuwing die volgt uit VIBE. De realisatie van VIBE impliceert heel veel vernieuwing en we kunnen niet op alles tegelijk werken. Daarom realiseren we de VIBE-ambities via een strakke projectmatige aanpak. We stellen prioriteiten en concretiseren de doelstellingen voor de projecten die we de komende jaren willen uitrollen. Het Portfolio Management Office (PMO) en het Strategische PMO-overleg waken over de focus en de haalbaarheid van de interne projectenportefeuille.

In oktober 2022 werden de zes bestaande strategische programma's (Werkgeversdienstverlening, Activeringsregie, Loopbaanregie, Dataregie, Performante organisatie en Partnerbeheer) hervormd, om meer coherente programma's te bieden met een scherp gedefinieerd doelstellingenkader en een afgebakende scope.

Alle strategische programma's en lopende interne verbeterprojecten werden ondergebracht in vier directieportfolio's:

- Arbeidsmarktbemiddeling

¹ De afkorting OGSM staat voor: Objective, Goals, Strategies en Measures.

- Organisatiebeheer
- Data
- I&T

Zo kunnen we meer focussen op de uitrol van onze VIBE-strategie. We maken dus een onderscheid tussen projecten die onder een strategisch programma vallen en projecten die binnen een directieportfolio geprioriteerd worden.

In de Arbeidsmarktbemiddeling-portfolio:

- Werkgeversbenadering
- Partnerbeheer
- Consequent Bemiddelen
- Operating model vanuit de regisseursrol
- Loopbaanplatform
- Loopbaancheques
- Competentieversterking

In de Data-portfolio:

- VDAB Dataplatform
- Data Operating Model en Governance
- Competent 2.0

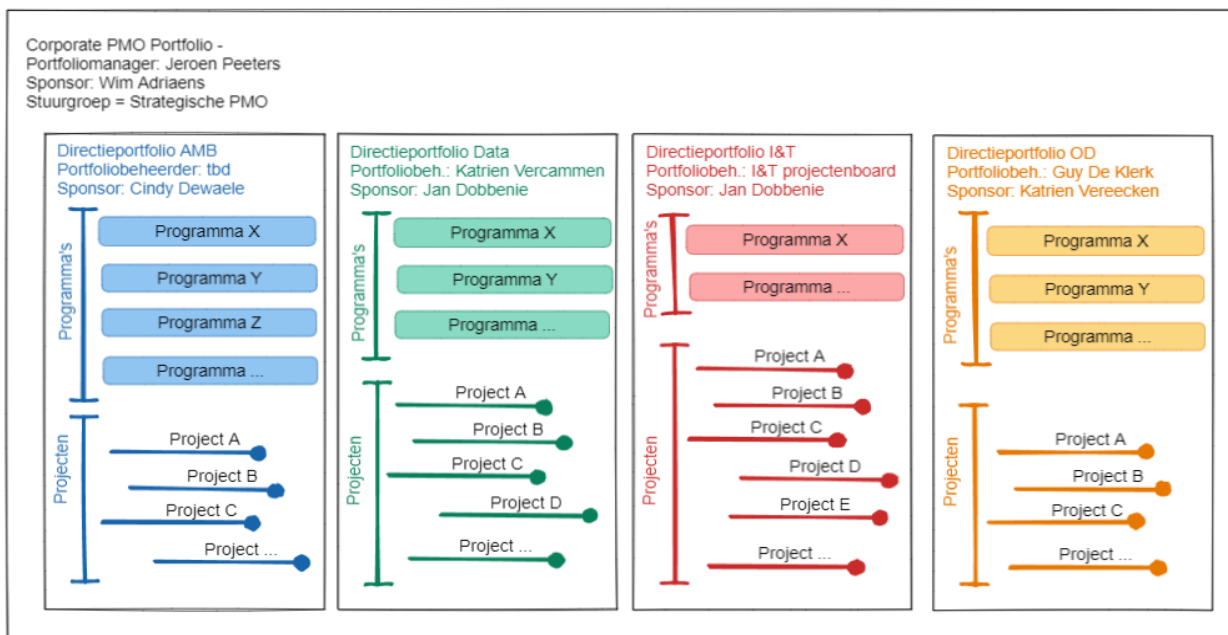
In de I&T-portfolio:

- Het I&T Agility programma

In de Organisatiebeheer-portfolio:

- Nabijheidsstrategie
- Resultaatgericht Beheer
- Shared Services Financiën

De directieportfolio's zijn uitgewerkt met een eigen portfoliostuurgroep, onder sponsorship van de betrokken algemeen directeur, waarbinnen de prioritering en opvolging van de portfolio-projecten gebeurt. Ook op alle portfolio-projecten wordt een duidelijk sturend sponsorship afgesproken. Om de verwachtingen ten aanzien van de verschillende sponsorrollen door te praten zal tijd uitgetrokken worden op een Corporate Management Team.



Actieplan 'VDAB als regisseur'

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

Het geheel van acties in dit actieplan is gericht op een vijftal kritieke succesfactoren voor het toekomstige uitbestedingsbeleid:

- een strategisch kader dat invulling geeft aan de regierollen toebedeeld vanuit de Vlaamse Regering,
- een aanpak voor het plannen van uitbestedingen op middellange termijn,
- het beheersbaar houden van het operationaliseren van het uitbestedingsbeleid,
- een geïntegreerd data- en informatiebeheer voor opvolging,
- het verzekeren van een klantgerichte en juridisch sluitende samenwerking met partnerorganisaties op alle niveaus.

In 2023 zal via de oplevering van onderstaande acties en projecten verder invulling gegeven worden aan deze kritieke succesfactoren:

- de uitwerking van het verdiepingsdecreet betreffende de regierol loopbaanregisseur,
- het uitwerken van nieuwe maatregelen om ervoor te zorgen dat de organisatie werkt in overeenstemming met wet- en regelgeving (compliance management),
- de analyse van de capaciteitsvereisten voor verschillende financieringsmechanismen als onderdeel van de sourcingstrategie,
- het project rond domeinanalyse, dat verruimde en gestroomlijnde cijfermatige input moet leveren voor de sectorale ondernemingsplannen,
- de ontwikkeling en implementatie van een document management systeem in het kader van een geïntegreerd data- en informatiebeheer.

BELEIDSVELD COMPETENTIES

1. Competenties

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

Ook in 2023 faciliteren we een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod waarbij we maximaal blijven inzetten op werkplekleren, maar onze aandacht ook vestigen op (basis)geletterdheid, taal, 21ste eeuwse vaardigheden, loopbaan-, STEM, groene competenties en digitale (basis)vaardigheden. Om de werkzaamheidsgraad te verhogen is een goede aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt en passend in het loopbaanperspectief van de burger cruciaal. Daarom stimuleren we het volgen van competentieversterking bij werkzoekenden, tijdelijk werklozen, werknemers, werkgevers en niet-beroepsactieven en brengen we vorming dicht bij het bedrijfsleven. Verder zetten we in op een transparant en overzichtelijk opleidingsaanbod en op het zichtbaar maken en valoriseren van verworven competenties, digitale vaardigheden, e-inclusie en een talenplan om nieuwkomers zo snel mogelijk te integreren op de arbeidsmarkt.

Om een ruim en toegankelijk opleidingsaanbod te garanderen, werken we vanuit onze regierol samen met een ecosysteem aan partners gaande van Syntra vzw's, CVO's, CBE's, hogescholen, universiteiten, sectoren, private opleidingsverstrekkers en ondernemingen.

Digitaal opleidingsaanbod VDAB en partners

We bouwen in 2023 verder op het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' (AHAD) en blijven investeren in het consolideren, uitbreiden en beter ontsluiten van het digitaal opleidingsaanbod (online leermodules, workshops, webinars en digitale info). Dit doen we in maximale samenwerking met onze sectoren.

Verder blijven we inzetten op de digitalisering van opleidingstrajecten om te komen tot hybride leertrajecten (met een combinatie van digitaal - human digital - face-to-face - werkplekleren - ...), die deels tijds- en plaatsonafhankelijk kunnen doorgaan.

Eind 2022 zijn er op vraag van de stakeholders van online leren budgetten verschoven binnen het actieplan e-leren van verder onderzoek over e-leren naar het ontwikkelen van nieuwe en renovatie van bestaande online leermodules. VDAB neemt de coördinatie hiervan op. De verschoven middelen worden aangewend om online leren te versterken en via het infopunt e-leren (zie verder) mee te verspreiden. Vanuit de rol van regisseur en connector zal VDAB verder investeren in online leren, vanuit een ally-buy-make strategie. De middelen worden ingezet voor een verruimd aanbod, voor additionele en nieuwe of gerenoveerde online leermodules. Communicatiecampagnes richten zich op het

sensibiliseren tot online leren. Vanuit technisch oogpunt wordt de uitwisseling tussen leerplatformen opgenomen.

Eén van de speerpunten binnen AHAD is het e-leren binnen Vlaanderen versneld invoeren en hiervoor werd het 'actieplan e-leren' opgesteld waarvoor DWSE de verantwoordelijke is. Dit actieplan heeft als doel om e-leren en digitale opleidingsmogelijkheden breed ingang te laten vinden bij opleidingsverstrekkers en zo ook de lerenden (met digitale achterstand) te bereiken.

In samenwerking met DWSE heeft VDAB de verantwoordelijkheid op zich genomen om het 'infopunt e-leren' uit te bouwen. Dit infopunt wil in de eerste plaats informeren en enthousiasmeren, om daarna in uitbreiding ook te verbinden en kennis uit te wisselen. Begin 2022 werd een eerste versie van het infopunt opgeleverd en in de loop van 2022 werd het verder uitgebreid. In 2023 blijven we werken aan de content en functionaliteit van de website. Zo gaan we in 2023 de content verder verbreden en verdiepen, eigen leermogelijkheden aanbieden aan opleidingsverstrekkers en inzetten op marketing om het infopunt meer bekend te maken bij het doelpubliek.

Inzetten op digitale competenties en e-inclusie

Onze maatschappij en ook VDAB digitaliseert razendsnel en hierbij is werken aan e-inclusie van cruciaal belang om digitale uitsluiting tegen te gaan en weg te werken door aandacht te hebben voor digitale drempels en het versterken van digitale vaardigheden en mediawijsheid. Hiervoor voorziet VDAB in een laagdrempelig, goed uitgewerkt opleidingsaanbod specifiek gericht op mensen die nog geen of beperkte digitale vaardigheden hebben, zodat ook zij de stap kunnen zetten naar e-leren. Vanuit VDAB blijven we ook in 2023 betrokken bij het project 'Digibanken' dat tot doel heeft de digitale kloof te dichten.

Verder zet VDAB in op competentieversterkende acties om basisvaardigheden, ict-vaardigheid en 21ste eeuwse vaardigheden (informatievaardigheden, mediawijsheid en digitaal denken) te versterken. We richten ons hierbij niet enkel naar werkzoekenden, maar willen ook werknemers die zich in een kwetsbare positie bevinden of tewerkgesteld zijn in krimpssectoren versterken op vlak van digitale en 21ste eeuwse vaardigheden en toeleiden naar het online opleidingsaanbod.

Face-to-face opleidingsaanbod VDAB en partners

In lijn met het VESOC Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' werken we in 2023 aan een groeipad voor maatgerichte opleidingen met focus op face-to-face-opleidingen en knelpuntberoepen. Verder blijft VDAB inzetten op het bestaande aanbod, onder meer via investeringen in opleidingsinfrastructuur en brede communicatie-acties.

Als een eerste opstap naar werk investeert VDAB verder via het eigen beheer in oriënterende opleidingen en workshops en in instapopleidingen binnen het toepassingskader van de sourcingstrategie make/buy/ally.

VDAB erkent of richt competentieversterking in in functie van arbeidsmarktgerichtheid. Hiervoor maken we recurrente oefeningen om vanuit de arbeidsmarktinformatie de trends en evoluties inzake vraag en aanbod een forecasting op te maken van wat de arbeidsmarkt nodig zal hebben de komende periode. Dit vormt de basis van het opleidingsaanbod waarbij de focus naast technische competenties ook meer en meer gericht is op de 21ste eeuwse vaardigheden. Verder zetten we inzake competentieversterking in op co-creatie met onderwijs, de sectoren, werkgevers en op onze platformwerking.

Voor intensieve opleidingen naar knelpuntberoepen ter versterking van zowel de generieke als technische competenties werkt VDAB samen met een breed ecosysteem aan partners. Zo zetten we in op een maximale hefboomwerking via onze rol als regisseur. We werken verder aan een optimalisatie van het proces van erkenningen van opleidingen bij partners om op een snelle en efficiënte manier een breed spectrum aan intensieve partneropleidingen te kunnen aanbieden en toegankelijk te maken voor werkzoekenden, tijdelijk werklozen en deeltijds werkenden. Naast kwaliteit blijven arbeidsmarktrelevantie en knelpuntgerichtheid hierbij een vereiste. In functie van de knelpuntberoepen in alle sectoren/clusters, werken we verder aan een competentieversterkend aanbod.

Om de (zij-)instroom in zorg- en onderwijsberoepen te verhogen en op die manier het tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten in de sectoren op te vangen, zetten we verder in op de acties die geïnitieerd werden in het kader van het relanceplan 'Alle hens aan dek' en het 'Actieplan Zij-instroom in de Zorg'.

Voor de zorg en welzijnssector, verruimen we in 2023 het opleidingsaanbod met nieuwere knelpuntberoepen zoals ergotherapeut, begeleider in de sociale economie, enzovoort. Er is ook aandacht voor ondersteuning van cursisten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt tijdens opleidingen (maatwerk, flexibiliteit). VDAB volgt de evoluties op rond de VIA 6-projecten vanuit de sector, met als doel om de zij-instroom te verhogen en zoekt de complementariteit met het eigen opleidingsaanbod. Gezien de hoge nood aan instroom vervullen we ook onze rol als connector in enkele projecten rond economische migratie van verpleegkundigen en nemen we actief deel aan diverse overlegorganen rond dit thema.

Daarnaast ondernemen we bijkomende acties ten aanzien van de vele knelpuntvacatures in het onderwijs. Zo zetten we versterkt in op zij-instroom door toeleiding en ondersteuning van werkzoekenden naar de lerarenopleidingen. Hiervoor erkennen we in alle provincies verschillende leertrajecten van de lerarenopleidingen aan de hogescholen en universiteiten. Door extra in te zetten op bijkomende erkenning van opleidingen in alle provincies is de instroom van werkzoekenden (met VDAB-ondersteuning) in de lerarenopleidingen sinds 2019 intussen sterk toegenomen. Om de instroom verder te verhogen worden extra mogelijkheden gecreëerd door uitbreiding van het aantal mogelijk te volgen knelpuntvakken, door de erkenning van LIO trajecten voor werkzoekenden en door erkenning van het voorbereidingsprogramma van de Verkorte Educatieve Master.

Voor de bouwsector stemmen we het competentieversterkend basisaanbod inhoudelijk af met het sectorfonds Constructiv. Constructiv geeft input over basis- en gespecialiseerde competenties in modules, zodat opleidingen focussen op de basis en specialisatie op maat van het bedrijf in het bedrijf kan plaatsvinden via werkplekleren. De sector zet maximaal in op mentorenwerking, zodat een werkzoekende maximaal begeleid wordt, ook op de (leer)werkplek.

Toeleiding naar het beschikbare aanbod is cruciaal in een krappe arbeidsmarkt. Daarom zetten we ook in op de bekendmaking van het aanbod en op een gerichte matching met de kandidaten. Verder zetten we in op oriënterende trajecten om mensen te laten proeven van verschillende mogelijkheden (bv. inleefstages, bouwbad, ...) waarin ze een opleiding kunnen volgen en in kunnen werken. Het optimaliseren van de screening en het aanbieden van voorbereidende, flankerende of geïntegreerde ondersteuning en competentieversterking (bv. rond taal) moet bijdragen tot het succesvol beëindigen van de opleiding en een goede uitstroom naar werk.

Vanuit het VESOC-werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' werd afgesproken om een financiële incentive te voorzien voor niet-beroepsactieven die minstens twee jaar niet (meer) actief zijn op de arbeidsmarkt, zonder vervangingsinkomen en zich engageren voor een langdurige knelpuntopleiding. Het BVR dat de invoering van een knelpuntpremie voor niet-beroepsactieven moet mogelijk maken is in voorbereiding, zodat de maatregel kan ingaan op 1 september 2023.

Talenplan

Om de positie van anderstaligen of mensen met een taalachterstand op de arbeidsmarkt te versterken, is kennis van het Nederlands belangrijk. We beschouwen taal als een competentie die we zoveel mogelijk ontwikkelen in relatie tot een jobdoelwit en/of loopbaanperspectief. In 2021 werd het Talenplan 'Vijf voor Taal' opgemaakt en in 2023 worden de acties verder geprioriteerd, opgevolgd en gefaseerd uitgerold:

- VDAB zet in 2023 verder in op de ontwikkeling en update van taalprofielen. Via deze methodiek wordt het vereiste taalniveau van een beroep en overeenkomstige opleiding bepaald. Dit vormt een basis voor het vormgeven van het opleidingsaanbod, maar faciliteert ook de dialoog met werkgevers i.f.v. de opmaak en het invullen van vacatures.
- we breiden het opleidingsaanbod voor anderstalige klanten uit in samenwerking met de verschillende sectorale clusters. De geïntegreerde aanpak, waarbij technische en talige competenties samen worden versterkt binnen één traject op maat van de klant, is hierin belangrijk. Dit gebeurt aan de hand van verschillende opleidingsvormen: Nederlands Op De Opleidingsvloer (NODO), geïntegreerde trajecten, IBOT, ... Vanuit o.m. de toename van anderstalige klanten met geen of beperkte kennis van het Nederlands bij VDAB (bv Oekraïners, inburgeraars,...) zet VDAB ook verder in op het toeleiden van klanten naar een erkend aanbod basisopleidingen Nederlands.

- we maken het aanbod van VDAB rond ondersteuning op de werkvloer meer bekend. De kernproducten worden ook gekoppeld aan de vernieuwde werkgeversbenadering van VDAB. Het gaat dan om bv taalcoaching tijdens IBO, jobcoaching en de commerciële taalcoaching uitgevoerd door partners. VDAB rolt, gekoppeld aan de sectorale werking, verder de nieuwe dienstverlening 'Taaladvies bij Tewerkstelling' uit, waarbij de werkgever advies krijgt rond het wegwerken van taaldrempels in het aanwervings- en opleidingsproces. VDAB wil hiermee de werkgever ondersteunen en sensibiliseren in zijn zoektocht naar anderstalig talent.
- daarnaast zetten we in op digitalisering en innovatie. Digitale producten worden verder uitgewerkt en flankeren de algemene dienstverlening. Voorbeelden zijn de FACT-app, Uitsprekend, Parlangi... Ook het aanbod rond digitale modules wordt verder uitgebreid, waarbij de link met de beroepsopleiding van groot belang is.
- VDAB monitort de activiteiten – zowel in eigen beheer als in samenwerking met partners – rond anderstalige klanten. VDAB rapporteert hierover op de website van VDAB.

Leerjobs

Met de uitdoving van de leertijd, werken we in lijn met het EVC-beleid (erkennen van verworven competenties) en het gemeenschappelijk kwaliteitskader aan een nieuw beroepskwalificerend traject voor ongekwalificeerde (jonge) werkzoekenden. In samenwerking met onderwijs zetten we al in op onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT) en beroepskwalificerende opleidingstrajecten (BKOT), maar het is niet voor alle jongeren haalbaar om terug naar het onderwijs te gaan.

In 2022 werd een gesloten ESF-oproep gelanceerd om een beroepskwalificerend aanbod voor ongekwalificeerde (instromende) werkzoekenden voor te bereiden en uit te bouwen op basis van de mogelijkheden van het EVC-beleid en het Gemeenschappelijk Kwaliteitskader voor beroepskwalificerende trajecten. Onder deze oproep werd in 2022 het proces uitgewerkt en werden de voorbereidingen getroffen om in 2023 de proefprojecten op te kunnen starten. De proefprojecten verkennen het concept van 'Leerjobs' – een leertraject via werkplekleren en EVC voor ongekwalificeerde jongeren die ingeschreven zijn als werkzoekende bij VDAB – in de praktijk. Het BVR Leerjobs is in voorbereiding om in werking te treden in het najaar van 2023.

VDAB neemt voor deze proefprojecten de rol van regisseur op en doet voor de uitvoering een beroep op de expertise die SYNTRUM en de SYNTRA VZW's via o.a. de SYNTRA Leertijd hebben in het begeleiden van competentieversterking op de werkvloer. Ook de sectoren worden vanuit hun inhoudelijke expertise van de beroepskwalificaties en hun relatie tot de bedrijven intensief betrokken als partner. De proefprojecten beogen de ontwikkeling van een zinvolle en haalbare aanpak waarmee de partners gezamenlijk en onder de regie van VDAB experimentele beroepskwalificerende EVC-trajecten kunnen organiseren.

Opleidingsinfrastructuur

Gelet op de uitdagende ambities van de Vlaamse Regering inzake duurzaamheid werkt VDAB aan een duurzame vastgoedvisie. We werken hieraan in functie van een klantgericht en toegankelijk design, een optimaal gebruik voor VDAB en haar partners en een aangename en duurzame werkomgeving. Voor de dienstverlening van VDAB hebben we nood aan de juiste gebouwen verspreid over Vlaanderen. De voorbije jaren werden al verschillende nieuwe locaties in gebruik genomen of opnieuw ingericht naar aanleiding van de veranderingen in onze dienstverlening. De komende jaren bouwen we verder op het uitgewerkte ‘vestigingsplan’ en roadmap waarin de visie vormgegeven is over hoe we met partners werken in VDAB vestigingen. Last but not least is een exploitatiemodel uitgewerkt dat leidt tot een dienstencatalogus en een huishoudelijk reglement, zodat het ook voor partners duidelijk is wat ze van VDAB mogen verwachten op een mastercampus en een regionale vestiging.

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

Mastercampussen in eigen beheer worden de draaischijven en katalysatoren waarmee we de samenwerking tussen werkgevers, sectoren, Syntra, centra voor volwassenenonderwijs, scholen, publieke en private opleidingsverstrekkers faciliteren en op elkaar afstemmen. Het biedt opleidingskansen aan zowel werkzoekenden als werknemers, leerlingen en studenten, leerkrachten, bedrijven, sectoren en kennisinstellingen en zij vormen krachtige, innovatieve en duurzame leeromgevingen waarin beleven, levenslang leren en werken centraal staan en het leren optimaal aansluit op de arbeidsmarkt realiteit.

Het model van de mastercampussen laat toe het aanbod te verbreden, samenwerking te faciliteren én innovatieve leeromgevingen te creëren. Met de T2 campus te Genk werd dit model reeds in de praktijk gebracht. Voor de mastercampus in Roeselare zal het bouwplan begin 2023 klaar zijn en kunnen eind 2023 de bouwwerken starten. In 2023 wordt ook de concrete planning duidelijk voor de Stadscampus in Brussel en de mastercampussen in Antwerpen, Vilvoorde en Gent. Het model van de mastercampussen kadert binnen een bredere vestigingsstrategie van VDAB die verder vorm krijgt en wordt bijgestuurd vanuit de inzichten verworven tijdens de coronaperiode en het hybride werken. Zo wordt digitaal gewerkt waar het kan en face-to-face daar waar het voor de klant een meerwaarde heeft. Daarnaast worden alle VDAB-gebouwen de komende jaren maximaal energieneutraal gemaakt.

Opleidingsaanbod zichtbaar maken voor alle burgers

Om een hoge werkzaamheidsgraad te bereiken is een goede aansluiting van de opleidingen op wat de arbeidsmarkt vraagt en passend in het loopbaanperspectief van de burger van cruciaal belang. Om die reden brengen we onderwijs en vorming dichterbij het bedrijfsleven maar zetten we ook in op een transparant en overzichtelijk arbeidsmarktrelevant opleidingsaanbod en op het zichtbaar maken en valoriseren van verworven competenties.

Om heldere en transparante ontsluiting van het arbeidsmarktgerichte opleidingsaanbod te garanderen voor zowel werkzoekenden, burgers en werkgevers, wordt geïnvesteerd in de uitwerking van een digitaal opleidingsplatform als ondersteunende tool. Hiertoe is intussen een klantenonderzoek afgerond en zijn de belangrijkste noden in kaart gebracht.

In 2023 start VDAB de aankoopprocedures op voor de onderdelen die op de markt aangekocht kunnen worden en bereiden we de uitrol voor van het digitaal opleidingsplatform. Via het platform bieden we kwalitatieve en loopbaangerichte opleidingen vanuit onze rol als activeringsregisseur, loopbaanregisseur en binnen de werkgeversdienstverlening. De uitbouw van een performant opleidingsplatform moet leiden tot een aantrekkelijke en gebruiksvriendelijke website die burgers efficiënt naar het juiste opleidingsaanbod leidt en achterliggend tot een catalogus waar het aanbod beheerd kan worden volgens de noden van opleidingsverstrekkers.

Verworven competenties zichtbaar maken

De arbeidsmarkt evolueert snel en daarmee ook de gevraagde competenties. Om bij te blijven vormen competenties en competentieversterking de rode draad doorheen de dienstverlening van VDAB.

Competent is een standaardtaal voor beroepen en competenties op de arbeidsmarkt in België en wordt gebruikt door VDAB en partners voor het ontwikkelen van competentiegerichte dienstverlening: Competent laat toe een sterke link te leggen tussen vacature, job-ambitie, profiel en opleiding. Deze standaardtaal opent ook deuren naar Europa (bijvoorbeeld ESCO), door het verband met de Europese competentiestandaard.

In 2023 zetten we in op het up-to-date houden van de beroepen en competenties beschreven in Competent, waarbij de arbeidsmarkt gescand wordt op nieuwe ontwikkelingen. Hierbij wordt extra aandacht besteed aan soft skills, green skills en digital skills.

Verder zullen we in 2023 ook de wendbaarheid van Competent vergroten door, naast de sectorale input, verder in te zetten op het AI-driven maken ervan. Hierdoor kunnen we

sneller inspelen op vraag en aanbod vanuit de arbeidsmarkt en een proactieve dienstverlening bieden rond competentieversterking.

Daarnaast besteden we aandacht aan een gebruiksvriendelijke ontsluiting van de data uit de beroepscompetentieprofielen (competenties, persoonlijke vaardigheden, definitie van het beroep, gerelateerde leerbewijzen en ISCO code enz.) in Competent. Bijkomend bouwt VDAB een extra communicatie laag bovenop Competent, door het groeperen van Competent-competenties onder korte labels wil VDAB op een eenvoudige manier over competenties kunnen communiceren in het eerste contact tussen burgers en VDAB.

Tot slot kunnen werkzoekenden hun ervaring gratis laten erkennen door een erkend EVC-traject te volgen. EVC staat voor 'Erkennen van Verworven Competenties'. Een beoordelaar gaat hierbij na of de werkzoekende over de vereiste competenties beschikt om het beroep uit te oefenen aan de hand van een praktische proef die kan aangevuld worden met een kennistest, rollenspel, interview enzovoort.

BELEIDSVELD SOCIALE ECONOMIE

De volledige bevoegdheid van het beleidsveld sociale economie ligt bij het departement Werk en Sociale Economie (DWSE). Toch is VDAB een belangrijke betrokken partner op het werkveld. In het bijzonder bij de operationele uitwerking, voornamelijk bij het bewaken van de doelgroepen en de toeleiding naar arbeidsmatige activiteiten (binnen de sociale economie), collectief maatwerk, de lokale diensteneconomie en van de doorstroomevaluatie naar het normaal economisch circuit. De komst van Individueel Maatwerk (IMW) zal een impact hebben op de sociale economie waarbij VDAB blijft indiceren tot de gepaste maatregel. Individueel Maatwerk zal bijdragen aan de ambitie van VDAB om te streven naar een inclusieve arbeidsmarkt waar ook personen met een arbeidsbeperking een plaats verdienen.

2022 was een belangrijk jaar voor de voorbereidingen van de opstart van Individueel Maatwerk op 1 juli 2023. VDAB treft ondertussen vanaf 1 januari 2023 de nodige voorbereidingen om te kunnen starten met haar opdrachten in kader van de transitieperiode (tussen 1 januari en 1 juli 2023) binnen Individueel Maatwerk. Deze transitieperiode biedt geïmpacteerde werkgevers binnen sociale economie de mogelijkheid om een pre screening aan te vragen, zodoende de overgang naar IMW zo vlot mogelijk te laten verlopen. In 2023 werkt VDAB verder aan de ontwikkeling van de nodige systemen om de registratie en de rapportering mogelijk te maken.

In 2022 heeft VDAB een vernieuwde vacaturewerking binnen sociale economie uitgewerkt als een van de aanbevelingen van de interne audit van deze specifieke vacaturewerking. In 2023 zal deze vernieuwde werking geëvalueerd worden en indien nodig bijgestuurd. Zo wordt de kwaliteit van deze dienstverlening ten behoeve van de sociale economie ook in 2023 opgevolgd en verbeterd.

In 2023 zal VDAB in samenwerking met DWSE de optimalisatie van Collectief Maatwerk (CMW) verder uitwerken. Voor VDAB betekent dit het stroomlijnen van de indiceringsflow op de flow van IMW, het optimaliseren van de routing doelgroep uiterst kwetsbaren en de opmaak van een ministerieel besluit. De optimalisatie is een eerste stap in het bevorderen van de efficiëntie en transparantie in zowel het zichtbaar maken van de doelgroep als de richtlijnen die daarbij gehanteerd worden. Na de optimalisatie zal VDAB ook deelnemen aan de evaluatie van Collectief Maatwerk, waarbij deze maatregel ten gronde geëvalueerd zal worden.

ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) wordt ook in 2023 verder uitgerold als taal in de bemiddeling van kwetsbare werkzoekenden, ook bij partners. Er wordt ingezet op coaching van gemandateerde indiceerders om de kwaliteit te verhogen.

Sinds 2021 is de nieuwe regelgeving rond arbeidsmatige activiteiten binnen de sociale economie van start gegaan. Als arbeidsmarktregisseur staat VDAB in voor de toeleiding van deelnemers naar deze vorm van arbeidsmatige activiteiten binnen de sociale economie. VDAB heeft de opdracht om de doelgroep te bepalen en toe te leiden. De opvolging en de evaluaties gebeuren ook in 2023 door GTB (Gespecialiseerd Team Bemiddeling), die deze opdracht als partner van VDAB uitvoert. In het kader van de omzettingen van de voormalige doelgroep arbeidszorg heeft VDAB twee jaren tijd gekregen deze doelgroep te evalueren of zij binnen de nieuwe vorm passen. Het in kaart brengen van de resultaten hiervan werd eind 2022 gestart en zal begin 2023 verder uitgewerkt worden.

3. Horizontale strategische doelstellingen

3.1. Aanbevelingen Audit Vlaanderen

VDAB is bewust bezig met organisatiebeheersing. Dit blijkt onder meer uit de aandacht die VDAB besteedt aan de opvolging van aanbevelingen uit audits. De indicatoren uit het beleidsgericht rapport tonen aan dat VDAB de geformuleerde aanbevelingen tijdig realiseert en inzet op verbetering en optimalisering. Er stonden geen aanbevelingen van Audit Vlaanderen open. Voor de vele aanbevelingen van de eigen Interne Audit kon in het beleidsgericht rapport van Audit Vlaanderen een hoge realisatiegraad van 90% opgetekend worden.

Voor de versterking van de organisatiebeheersing is het actieplan 'VDAB als regisseur' naar aanleiding van de audit van het Rekenhof over het uitbestedingsbeleid een belangrijk initiatief. In 2022 werden heel wat werven volbracht en werd voor de meeste andere de voorziene vooruitgang geboekt.

De maturiteit m.b.t. het risicomanagement evolueerde in 2022 verder in positieve zin, wat werd bevestigd in de beoordeling van Audit Vlaanderen. De strategische risicoanalyse werd geactualiseerd en het risicomanagement op tactisch-operationeel niveau kreeg verdere invulling.

3.2. Opvolging personeelsbesparing

VDAB is opgenomen in de lijst van entiteiten die tegen 2024 de vooropgestelde personeelsnorm moeten halen. Het personeelseffectief moet in die periode dalen met 422 koppen (8,2% van het personeelsbestand). Deze daling wordt budgettair gradueel vertaald over de verschillende jaren van de legislatuur. Eind 2023 streven we naar 4802 medewerkers exclusief de wervingen voor specifieke acties (Oekraïne, Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee', Individueel Maatwerk, RIZIV,...).

Op 1 januari 2021 werden 33 medewerkers van Syntra Vlaanderen overgedragen naar VDAB, waarvan er 3 koppen bespaard worden conform de besparingsdoelstelling. Op 1 januari 2022 werden 6 van deze ex-Syntra medewerkers (in personeelsaantal) overgedragen naar het departement Werk en Sociale Economie (DWSE). Op 1 januari 2023 werd nog een ex-Syntra medewerker overgedragen aan DWSE.

VDAB heeft er voor gekozen om deze afbouw te realiseren zonder aan de dienstverlenende functies en kritieke functies te raken, volgens de implementatieprincipes goedgekeurd op de Raad van Bestuur van 9 december 2020. In diezelfde beslissing werd een impactvolle personeelsbesparing voorzien binnen de afdeling Facility door de uitbesteding van de schoonmaaktaken en de overdracht van het schoonmaakpersoneel. Een tweetraps gunningsprocedure is hiervoor opgestart en de gunning zelf is voorzien voor half 2023, zodat de nieuwe werking start op 1 januari 2024

VDAB zit op schema om de vooropgestelde personeelsnorm te behalen. Anderzijds zijn er heel wat bijkomende opdrachten die opgevangen worden met extra tijdelijk personeel.

Voor de opvang van Oekraïense vluchtelingen werd tijdelijk extra capaciteit voorzien bovenop de capaciteit voor de reguliere werking. VDAB heeft hiervoor tot nu toe 21 (van de 47) tijdelijke medewerkers geworven (in principe tot half 2023, met de mogelijkheid tot verlenging). In het kader van het Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee', kan VDAB tot een maximum van 135 VTE medewerkers werven tot eind 2024. Eind 2022 waren voor deze acties reeds 17 medewerkers geworven. Deze extra capaciteit blijft ook in 2023 beschikbaar en zal nog verder worden uitgebreid tot 135 VTE. Met het oog op het Individueel Maatwerk kan VDAB tijdelijk 16 extra medewerkers werven. Al deze tijdelijke wervingen staan niet in het personeelsplan omdat het niet om permanente uitbreidingen gaat.

Om de bijkomende trajecten naar werk voor langdurig zieken en arbeidsongeschikten te verwerken, heeft de Vlaamse Regering beslist om 49 extra personeelsleden die daarvoor nodig zijn bij VDAB buiten de afgesproken koppennorm te houden, zonder compensatie elders binnen de Vlaamse overheid. 35 extra personeelsleden worden geworven in 2023, de overige 14 vanaf 2024. Naar aanleiding van de nieuwe overeenkomst tussen VDAB en Actiris ging de Vlaamse Regering akkoord dat VDAB 7 personeelsleden buiten besparing kon werven voor de uitvoering van de afgesproken acties voor de periode 2022 - 2025. 2 personeelsleden worden extra ingezet voor de begeleiding van kwetsbaar publiek, 2 personeelsleden voor de organisatie en screening in het Talenpunt. 1 personeelslid staat in voor de opvolging van het plan Strategie 2030.

3.3. Preventieplan

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

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

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

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

Het Gpp 2023-2027 wordt hierna weergegeven.

Met betrekking tot psychosociale aspecten van het werk werd een specifiek geïntegreerd actieplan met een Vlaamse en provinciale (SEOC) indeling opgesteld in 2022. Dit plan wordt over meerdere jaren uitgevoerd.

Specifieke aandacht gaat naar een VDAB agressie-, voorkomings- en remediëringsbeleid 2.0, dat zal worden uitgerold middels een deelactieplan dat vervat zit in het hierboven plan mbt de psychosociale aspecten.

Globaal Preventieplan VDAB 2023 - 2027

Globaal Preventieplan VDAB 2023 - 2027													
			(*) A= acties formuleren, B= aandacht besteden aan										
Welzijnsdomein	Nr.	Lange termijn doelstelling	Zwaartepunt van acties		Tijdslijn								
			Centr	Prov	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Management van het welzijnsbeleid	0.1	Hernieuwen van de beleidsverklaring. Realiseren van de ambities van de welzijnsbeleidsverklaring. Beleidsverklaring Welzijn	X	B									
	0.2	Implementeren van een welzijnsmanagementsysteem voor welzijn op het werk volgens ISO 45001.	X										
	0.3	Elke leidinggevende heeft basiscompetenties welzijn en preventie.	X	B									
	0.4	Alle acties in het GPP worden ook bekeken en eventueel aangevuld vanuit de context van het hybride werken en het coronaversoepelingsplan.	X	A									
Arbeidsveiligheid	1.1	Voorkomen van arbeidsongevallen.	X	B									
	1.2	Voorkomen van arbeidswegongevallen.	X	B									
	1.3	Ontwikkelen van een beleid ten behoeve van personeel en gelijkgestelde werknemers (o.a. cursisten en wijkwerkers) in het kader van "samenwerking met derden" en "partnerschappen" binnen de VIBE strategie.	X										
	1.4	Organiseren van crisisoefeningen naast de verplichte evacuatieoefeningen.		A									
Bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk	2.1	Sluitende organisatie en aanpak van de medische onderzoeken voor het personeel.	X	B									
	2.2	Stimuleren van de griepvaccinatie voor alle medewerkers en van de medische cheque-up voor 50-plussers.	X	B									
	2.3	Ontwikkelen van een nieuw beeldschermwerkersbeleid met ergonomische criteria voor de ICT uitrusting.	X										
	2.4	Ontwikkelen van een VDAB-specifiek EHBO beleid.	X										
	2.5	Voeren van een performant re-integratiebeleid.	X										
Psychosociale aspecten van het werk	3.1	Uitvoeren van het psychosociaal welzijnsplan.	X	A									
	3.2	Aliniëren van het psychosociaal welzijnsplan met ISO 45003.	X										
Ergonomie	4.1	Voorkomen van rugklachten.	X	B									
	4.2	Stimuleren van bewegen op de werkplek.		A									

	4.3	Ontwikkelen van een beleid over cognitieve ergonomie.	X															
Arbeidshygiëne	5.1	Toepassen van normen (Belgische, Europese en internationale) inzake arbeidsomgevingsfactoren daar waar de wetgeving onvoldoende precies is en bij interpretatiemarges een standpunt voorleggen aan het EOC.	X															
Verfraaiing van de arbeidsplaatsen	6.1	Toepassen van normen (Belgische, Europese en internationale) inzake inrichting van arbeidsplaatsen daar waar de wetgeving onvoldoende precies is en bij interpretatiemarges een standpunt voorleggen aan het EOC.	X															
Maatregelen inzake milieu met invloed op vorige punten	7.1	De gebouwen van VDAB zijn asbestvrij.	X															
	7.2	Minimaliseren van het gebruik van gevaarlijke stoffen en producten door VDAB werknemers en op de terreinen en in de gebouwen van VDAB door derden.	X	A														

3.4. Diversiteitsplan

In 2023 wordt de transitie van een puur diversiteitsbeleid naar een breder DGI-beleid (Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie) afgewerkt. Dit bredere DGI-beleid is gebaseerd op de resultaten van een longitudinale studie van McKinsey 'Diversity Wins, how inclusion matters', 2020. In deze studie volgden onderzoekers jarenlang de evolutie van diversiteit binnen wereldwijd verspreide bedrijven. Ze kwamen tot de vaststelling dat bedrijven die vasthielden aan een louter diversiteitsbeleid mettertijd minder succesvol waren dan bedrijven die evolueerden naar een DGI-beleid. Opvallend hierbij was dat bij deze laatste succesvolle bedrijven steeds twee dezelfde kritische succesfactoren terugkeerden :

- de systematische aanpak van DGI-beleid
- het durven uitrollen van doorgedreven acties mbt inclusie.

Deze twee kritische succesfactoren werden overigens steeds gelinkt aan zes duidelijk afgelijnde indicatoren die ook opnieuw in al deze bedrijven als prioriteit terug te vinden waren :

- Een zichtbare representatie van divers talent doorheen de hele entiteit
- Het versterken van het eigenaarschap van DGI bij management en leidinggevenden
- Gelijkwaardigheid
- Openheid
- Veiligheid
- Het creëren van een groepsgevoel

Om zicht te krijgen op de stand van zaken binnen de HR-dienst van VDAB, interviewde de coördinator DGI in het najaar 2022 alle HR-teams met de vraag of er binnen hun domein bestaande diensten, lopende projecten of ideeën waren die aansloten bij één of meerdere van de hierboven vermelde indicatoren.

Het resultaat hiervan finaliseert de coördinator DGI in het voorjaar 2023 in een actieplan, in overleg met de focusgroep inclusie en de nog op te richten kerngroep.

Acties die in 2023 zullen worden ingepland :

- bekendmaking van de overgang naar het DGI-beleid met daaraan gekoppeld een toelichting van het DGI-kader aan alle ondersteunende rollen binnen VDAB,
- sensibiliserende infosessies voor leidinggevenden mbt bestaande kaders en diensten voor collega's met een handicap of chronische ziekte,
- bijhouden van alle DGI-vragen en klachten in een centrale database met de daarbij horende voorgestelde oplossingen,
- nakijken van intranetpagina's van VDAB mbt tot de organisatie van evenementen,
- DGI-checklist maken voor het organiseren van evenementen,
- onderzoek organiseren naar mogelijke drempels bij hulpvragen,
- screenen van het opleidingsaanbod van VDAB,
- VDAB blijft actief meewerken aan de (sociale) netwerken georganiseerd door DDB (Dienst Diversiteitsbeleid Vlaanderen), Mozaiko, Overuit, Onbeperkt (Vlaanderen).
- VDAB blijft kennis delen door resultaten uit verschillende onderzoeken te delen met bv. de andere leden van de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid.

Ook in 2023 blijven we inzetten op een maximale communicatie. Intern zorgen we ervoor dat de informatie mbt DGI op een correcte manier wordt verzameld en meegegeven. Na de consolidatie van het actieplan wordt samen met de dienst Communicatie een jaarplan communicatie uitgewerkt.

3.5. Energiebesparing

Het is onze doelstelling een gebouwenbestand te realiseren waarvan de CO₂-uitstoot versneld tot nul is gereduceerd. Dit door de energiebehoeften in de gebruiksfase in hoge mate te verminderen en ervoor te zorgen dat aan de resterende behoeften wordt voldaan met koolstofvrije bronnen. Deze doelstelling moet VDAB verplicht realiseren tegen 2045. VDAB wil echter vóór 2040 reeds een nuluitstoot behalen voor zijn gebouwen en daaraan gerelateerde installaties.

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

- de reductie van de CO₂ emissie van gebouwen en gebouwgerelateerde installaties werd bijgesteld van -60% naar tenminste -75% in 2030 t.o.v. 2005,
- de reductie van het primair energieverbruik werd bijgesteld van -2,5 % naar gemiddeld -3% per jaar tot 2030, alsook de finale doelstelling van -32,5% naar -35% tegen 2030,
- in het kader van de energiecrisismaatregelen voor gas- en elektriciteitsbesparing bij de Vlaamse overheid 2022-2023, moet er voor het absolute secundaire energieverbruik tussen 1 augustus 2022 t.e.m. 31 maart 2023 minstens 15% gas én minstens 15% elektriciteit bespaard worden t.o.v. het gemiddeld verbruik in dezelfde periode tussen 2017 en 2022,
- een aandeel van minstens 32% van het eigen energieverbruik opwekken met lokale hernieuwbare energie tegen 2030,
- tegen 2030 25% extra energie hernieuwbaar opwekken met alle Vlaamse overheidssites gebouwd na 2020,
- 80% van 160 gesubsidieerde duurzaamheidsprojecten moet tegen 2026 voltooid zijn,
- plaatsen van laadpalen (verplicht) in elke Vlaamse overheidsvestiging tegen 2024.

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

3.6. Opvolging Europese regelgeving

EU-regelgeving heeft een steeds grotere impact op de bevoegdheden van de Vlaamse Regering en op de regelgeving van de Vlaamse overheid. De opvolging van deze EU-regelgeving, in het bijzonder omzetting- en inbreukdossiers, is als een expliciete doelstelling opgenomen in de planning van 2023.

Voor 2023 hebben we momenteel geen omzettingen van Europese richtlijnen op onze planning staan. Eveneens zijn geen inbreukdossiers te vermelden.

VDAB verzekert met het juristenteam (shopteam) en de beleidsadviseur Europa een tijdige screening van nieuwe EU regelgeving (of initiatieven), door o.a. opvolging van de mededelingen op de Vlaamse Regering over de stand van zaken van de omzetting van Europese richtlijnen.

4. Bijlagen

4.1. Beknopt Jaarverslag op basis van KPI's JOP 2022

We bespreken kort de indicatoren uit het JOP 2022 zoals weergegeven in de tabel achteraan dit hoofdstuk.

Voor 2022 rapporteren we met drie indicatoren over opleidingen en werkplekieren. We volgen op hoeveel personen één of meerdere competentieversterkende acties ondernemen. Om te beginnen hebben we het dan over opleidingen (in centra, inclusief via 'blended learning') en werkplekieren, de traditionele vormen van competentieversterking. We mikten erop tegen einde 2022 voor de personen bezig met een opleiding opnieuw het niveau van 2019 te bereiken (12%). Voor werkplekieren mikten we op een voortgezette stijging met een aandeel van 6% einde 2022.

De cijfers in de tabel weerspiegelen resultaten tot en met september (de meest recent beschikbare, betrouwbare meting van competentieversterking in centra) en tonen hoe we het gestelde doel bijna bereikt hebben. Bij opleidingen (KPI 2.1) realiseerden we in 2022 een mooie stijging in vergelijking met voorgaande jaren en bleven slechts één procentpunt beneden het gestelde doel. Voor werkplekieren (KPI 2.3) zat er in 2022 geen verdere stijging meer in. Door de hernieuwde krapte op de arbeidsmarkt wordt het moeilijker om werkplekleeracties ingang te doen vinden, omdat werkgevers sneller een gewoon arbeidscontract aanbieden in een poging kandidaten te overhalen voor hun organisatie te kiezen.

In de meting voegden we in 2022 een derde indicator toe: het aantal individuen dat gebruik maakte van online leren (KPI 2.2). Deze indicator weerspiegelt absolute aantallen, omdat de referentiepopulatie moeilijk exact af te bakenen is, want niet beperkt is tot werkzoekenden ingeschreven bij VDAB. De facto bereikt VDAB met online leren ook vaak niet-werkzoekende burgers. Omdat deze indicator nieuw is, was het bovendien nog niet mogelijk een concreet doel te bepalen.

De cijfers in de tabel tonen dat het aantal gebruikers van online leren iets lager is dan in 2021, maar de grote daling die we in 2021 zagen, lijkt achter de rug. Dat is wellicht niet verbazend na de uitzonderlijke piek die we zagen bij de start van de corona-epidemie (met strenge lock-downs en onduidelijke economische perspectieven). Sinds een jaar trekt de arbeidsmarkt weer sterk aan, wat zorgt voor verhoogde kansen op werk voor werkzoekenden, wat op zijn beurt vreet aan de motivatie om bij te leren. Dat zorgt voor een kleine daling, maar heeft niet de spectaculaire impact die de coronabeperkingen eerder had. Vanuit het perspectief van meer loopbaandenken en levenslang leren, is de verdere daling uiteraard geen gunstige ontwikkeling, want die vraagt om stijgingen in leerinspanningen, bijvoorbeeld via online leren.

In het JOP blijven we ook de dienstverlening opvolgen voor burgers die geen werkzoekenden zonder werk (WZW) zijn. Door de introductie van de nieuwe gepersonaliseerde website in september 2021 is het mogelijk om in 2022 op te volgen hoeveel burgers hiervan gebruik maken, zonder zich nog in te schrijven als werkzoekende (verhoopt extra bereik, KPI 4.1, nieuwe cijferreeks). Tegelijk houden we een oog op de

evolutie van het aantal inschrijvingen door werkenden, burgers die zich inschrijven bij VDAB terwijl ze aan het werk zijn (KPI 4.2, cijferreeks overgenomen uit Arvastat).

Het digitale bereik van burgers verliep in 2022 even goed of beter dan in 2021. Sinds de introductie van het geregistreerde gebruik van digitale dienstverlening zonder inschrijving (via een 'account', KPI 4.1) tellen we maandelijks ongeveer veertigduizend gebruikers. Bovendien lijkt deze nieuwe manier van werken de werkende burgers er niet van te weerhouden zich in te schrijven, want dat aantal blijft bijna tachtigduizend bedragen (KPI 4.2). Ten slotte bleef het gebruik van de website van VDAB (KPI 3) in 2022 vrijwel stabiel (door een breuk in de cijferreeks is vergelijking met voorgaande jaren niet mogelijk).

Voor de dienstverlening aan werkzoekenden zonder werk tonen we in het JOP twee indicatoren over het verloop van de persoonlijke dienstverlening: hoe vlot werkzoekenden werk vinden (uitstroom naar werk) en in welke mate VDAB specifieke dienstverlening aanbiedt aan werkzoekenden die niet zo snel een job vinden. De uitstroom naar werk (KPI 5.1) bleef in 2022 op hetzelfde hoge peil als in 2021. Bovendien toont de tabel een vrijwel stabiel cijfer voor de intensifiërende acties in de vierde maand voor werkzoekenden die dan nog geen werk hebben gevonden (KPI 5.2). In het licht van de jaardoelstelling is die laatste stabiliteit ongunstig, want het doel van 60% is in 2022 niet gehaald. Het bleef bij 55%, wel net hoger dan de twee voorgaande jaren.

Ook de activeringsinspanningen bleven in 2022 op de agenda. De grootste aandacht ging daarbij naar de evolutie van inschrijvingen via RIZIV en OCMW (KPI's 6 en 7), die in 2022 veel gunstiger verliepen dan de voorgaande jaren. Zowel bij langdurig zieken als via OCMW noteren we veel meer inschrijvingen dan voordien: eind december hadden we 7850 ingeschreven langdurig zieken² en 15301 inschrijvingen via OCMW (leefloongerechtigden).

De werkgeversdienstverlening planden we in 2022 op te volgen met twee indicatoren.

Ten eerste was dat een algemene indicator over het bereik van werkgevers: het aandeel van werkgevers dat vacatures meldt aan VDAB (rechtstreeks gemelde vacatures, zonder uitzendopdrachten, KPI 8.1). In de loop van 2022 hebben we onderzocht hoe we deze indicator in aandelen kunnen uitdrukken. Dit onderzoek wijst uit dat het niet haalbaar is om op een betrouwbare manier te bepalen hoeveel bedrijven tot de referentiepopulatie behoren. We rekenden daarvoor op de Kruispuntenbank Ondernemingen (KBO), maar deze databank blijkt een heel aantal ondernemingen te bevatten die geen personeel rekruteren, hoogstwaarschijnlijk omdat ze niet actief zijn. Als alternatief is ervoor gekozen in het planningsinstrumentarium van VDAB (OGSM-schema) opvolging te geven aan het bereik van de werkgeversdienstverlening van VDAB via een jaarlijks cijfer dat we verkrijgen uit een Statbel-enquête bij werkgevers: het percentage ondernemingen (met 10 of meer werknemers) dat verklaart bij rekrutering gebruik te maken van VDAB als rekruteringskanaal. Dit cijfer zullen we als tweede indicator opnemen in het JOP 2023.

Ten tweede bleven we aandacht besteden aan de mate waarin vacatures in gedeeld beheer ingevuld raken (KPI 8.3). In 2022 evolueerde de vervulling van vacatures niet in gunstige zin: in vergelijking met voorgaande jaren gingen we er meer dan 10 procentpunt

² Niet al deze langdurig zieken zijn in een RIZIV-begeleidingstraject actief. Voor sommigen loopt de aanvraag nog, anderen weten intussen dat ze daarvoor niet in aanmerking komen, maar oriënteren zich via VDAB toch op de arbeidsmarkt.

op achteruit. De krapte op de arbeidsmarkt is daarvoor wellicht de grootste verklaring: er komen nog steeds vacatures bij, terwijl we alsmear minder ingeschreven werkzoekenden als kandidaat kunnen voordragen.

Ten slotte vermeldt de lijst voor 2022 ook één KPI over het functioneren van de eigen organisatie (afwezigheid wegens ziekte, KPI 9), waarbij het de ambitie was in 2022 de lijn van continue verbetering verder te zetten (9% als beoogd jaargemiddelde voor 2022). Het gemiddelde voor 2022 (gekend tot en met november) valt echter hoger uit dan verwacht, namelijk 10,4%.

KPI's voor JOP 2022						
		Decembermetingen (maandcijfers)				Doel
		2019	2020	2021	2022	2022
Dienstverleningsproces aan burgers						
2.1	Stijgend aandeel werkzoekenden bezig met een opleiding (centrumleren, inclusief 'blended learning')*	12%	9%	10%	11%	12%
2.2	Aantal unieke cursisten (online leren)		8054	5135	4867	nvt
2.3	Stijgend aandeel werkzoekenden bezig met werkplekleren*		5%	6%	5%	6%
3	Stijgend aantal bezoeken op de website van VDAB			2,1 miljoen	1,9 ** miljoen	nvt
4.1	Aantal individuen dat (digitale) VDAB-dienstverlening gebruikt via een account (zonder inschrijving)			36284	37629	nvt
4.2	Stijgend aantal werkenden dat ingeschreven is bij VDAB (werkende werkzoekenden)	75781	77350	78238	78662	nvt
Adequate dienstverlening na 3 maanden persoonlijke dienstverlening (PDV, twee indicatoren: 5.1 & 5.2)						
5.1	Uitstroom naar werk binnen de eerste drie maanden van persoonlijke dienstverlening	27%	30%	28%	28%	nvt
5.2	Verhoogd aandeel bezig met voldoende (intensifiërende) actie in de vierde maand van persoonlijke dienstverlening (voor wie nog niet uitgestroomd is)	58%	54%	54%	55%	60%

6	Aantal inschrijvingen van langdurig zieken (RIZIV e.a.) (jaartotaal)	6508	5630	7399	7850	nvt
7	Aantal inschrijvingen via OCMW (jaartotaal)	10930	8385	8833	15301	nvt
Dienstverlening aan Werkgevers						
8.1	Aandeel werkgevers dat een vacature meldt bij VDAB					nvt
8.3	Verbeterde vervulling van vacatures in gedeeld beheer (vervuld binnen drie maanden na start van gedeeld beheer)	44%	49%	35%	29%	nvt
Organisatie						
9	Verminderde afwezigheid wegens ziekte (jaargemiddelde)			9,5%	10,4%**	9,0%
<p>Let op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cijfers over competentieversterking (aangegeven met een sterretje*) slaan op de maand september, omdat VDAB partners enige maanden de tijd geeft om opleidingsacties te registreren en de cijfers daarom pas na drie maanden als definitief beschouwd mogen worden. - De cijfers vermeld met twee sterretjes** slaan op het cijfer van november, omdat het decembercijfer nog niet beschikbaar is. 						

4.2 Personeelsplan 2023

VDAB werkt met een Personeelsplan met horizon 2024 (aantal te behalen koppen 4719). Dit plan werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 31 maart 2021. Onderstaande tabel geeft de tussenstap voor 2023 weer, exclusief de wervingen voor specifieke acties (Oekraïne, Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee', Individueel Maatwerk, RIZIV,...).

	Totaal aantal koppen 2023
Gedelegeerd bestuurder	1
Algemeen directeur	2
Afdelingshoofd	13
Preventieadviseur-coördinator	1
Directeur	50
ICT-manager	1
Adjunct directeur /Ingenieur/informaticus	592
Totaal niveau A	660
Leidinggevend/senior hoofddeskundige	5
Hoofddeskundige/hoofdprogrammeur	115
Deskundige/programmeur	2271
Totaal niveau B	2391
Leidinggevend/senior hoofdmedewerker	7
Hoofdmedewerker/hoofdtechnicus	76
Medewerker/Technicus	368
Totaal niveau C	451
Hoofdassistent	31
Assistent/speciaal ass/techn ass	86
Totaal niveau D	117
Kantine, restaurant & schoonmaakpersoneel	210
	3829
Technisch pedagogisch directeur -coördinator	2
Auditor	7
Technisch pedagogisch directeur	10
Technisch pedagogisch adjunct directeur	140
instructeur	807

	966
Handlanger/snijder/magazijnier/gereedschapsmaker	7
	7
	973
Algemeen totaal	4802