

Jaarlijks ondernemingsplan



2024

Inleiding

De Raad van Bestuur van VDAB stelt 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. 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 2024 van de minister van Werk. Ook het managementplan VIBE en de VESOC-werkgelegenheidsakkoorden, zoals 'Iedereen nodig, iedereen mee', vormen belangrijke inspiratiebronnen voor dit JOP.

Het JOP 2024 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 verder werken aan de bestaande dienstverlening voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers.

Ondanks de grote schokken op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren steeg de Vlaamse werkzaamheidsgraad in 2023 naar bijna 77%. VDAB is als regisseur van de Vlaamse arbeidsmarkt een belangrijke drijvende kracht achter de toenemende werkzaamheidsgraad. Zo zorgde VDAB er sinds 2019 samen met partners voor dat 632.502 mensen (opnieuw) aan het werk gingen, werden 140.637 beroepsopleidingen gevolgd, 294.498 vacatures in gedeeld beheer ingevuld en schreven 406.887 niet-beroepsactieven zich in bij VDAB.

Om een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken richt VDAB zich steeds meer tot de groep van de voormalig niet-beroepsactieven. Het gaat om mensen met een leefloon, inburgeraars, langdurig zieken, sociale huurders en mensen zonder een uitkering die zich spontaan inschrijven bij VDAB. Bijna de helft van de werkzoekenden die vandaag zijn ingeschreven bij VDAB zijn mensen die voorheen niet-beroepsactief waren.

De doelgroep die VDAB bereikt en vervolgens moet activeren, verandert dus fundamenteel. Vaak gaat het om mensen met een meer kwetsbaar profiel, of duiken drempels op zoals taal, opleiding, huisvesting, mobiliteit, kinderopvang en gezondheid. Dit vereist een nog meer laagdrempelige, enthousiasmerende en maatgerichte dienstverlening van VDAB en partners. Deze strategie kan bovendien enkel leiden tot een verhoging van de werkzaamheidsgraad als die gepaard gaat met een proactieve dienstverlening ten aanzien van werkgevers én een inclusief aanwervingsbeleid van werkgevers. VDAB blijft daarbij ook inzetten op de sensibilisering van werkgevers om elk talent een kans te geven, onder meer via jobcoaching op de werkvloer, individueel maatwerk en werkplekleren.

Tot slot reikt VDAB meer dan ooit de hand naar andere cruciale partners zoals de sociale partners, sectoren, het RIZIV, ziekenfondsen, lokale besturen en de OCMW's,.... Een werkzaamheidsgraad van 80% vereist de inzet en samenwerking van verschillende organisaties, binnen verschillende beleidsdomeinen en op verschillende niveaus (Vlaams en federaal). Samen pakken we de huidige en nieuwe uitdagingen aan en bouwen we verder aan een veerkrachtige en duurzame Vlaamse arbeidsmarkt.

Inhoudstafel

De structuur van het JOP 2024 is als volgt:

1. Strategische doelstellingen 2024
2. Beleidsprojecten 2024 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 2023
 - 4.2 Personeelsplan 2024

1. Strategische doelstellingen 2024

In 2024 blijven we in het JOP de dienstverlening en werking van VDAB opvolgen met alle indicatoren zoals in 2023, die we hier en daar aanvullen met bijkomende cijferreeksen. De meest recente realisaties van de JOP-indicatoren 2023, zijn te lezen vanaf pg. 57 ('4.1. Beknopt Jaarverslag op basis van KPI's JOP 2023').

Ten eerste belichten we hoe VDAB al niet-beroepsactieven bereikt. We activeren ze vanuit langdurige ziekte, leefloon, een inburgeringstraject 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. Drie grote specifieke kanalen tonen we in de indicatoren over de instroom van langdurig zieken, leefloongerechtigden (OCMW-cliënten) en inburgeraars (KPI 1.1, 1.2 en -nieuw- 1.3). Voor de zieken werd in de overeenkomst met het RIZIV een ambitie van 12.000 gesteld voor 2024. Voor personen met een leefloon hebben we als ambitie in 2024 om 20.000 inschrijvingen te realiseren en voor inburgeraars mikken we op 17.000 inschrijvingen. Dat laatste doel ligt lager dan het gerealiseerde aantal in 2023, omdat we erop rekenen dat de instroom van Oekraïners in 2024 minder groot zal zijn.

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 2024 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 ("promotors") en het aantal personen dat VDAB niet zou aanbevelen ("criticasters"). 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 2023 dan in 2022. De verwachting is dat we het hoge cijfer van 2023 in 2024 kunnen evenaren.

Ten derde tonen we hoe VDAB uitkeringsgerechtigde werkzoekenden begeleidt op een aanklappende 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. Zo zorgen we ervoor dat wie na drie maanden dienstverlening nog niet aan het werk is, actief bezig is met specifieke acties om de 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 3.2, doelstelling is 65% in de vierde maand te halen). Een belangrijke manier om die kansen te verbeteren blijft competentieversterking, waarbij we blijven inzetten om een groeiend aandeel

werkzoekenden dat een opleiding volgt in een centrum (KPI 3.3) of aan werkplekleren (KPI 3.4) doet.

De aanklappende aanpak omhelst, ten slotte, ook de mogelijkheid om voor wie onvoldoende meewerkt aan het proces een transmissie aan te vragen. VDAB streeft in dat geval naar een beslissing binnen de twaalf weken (KPI 3.5). Dit streefdoel werd de voorbije jaren in belangrijke mate gerealiseerd, maar viel terug in 2023. In 2024 is de ambitie opnieuw ruim 80% te behalen.

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. 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 vooral opvolgen hoeveel vacatures we helpen invullen binnen de zes maanden (KPI 5.4), eerder dan binnen drie maanden (KPI 5.3), zoals we voordien deden. Door de krapte wordt het immers steeds moeilijker om snel vacatures in te vullen en zet VDAB erop in vacaturegericht op te leiden, wat uiteraard enige tijd vraagt. Daarom is het relevanter geworden invulling na een iets ruimer tijdsperspectief 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 het hoge niveau van 2023 te evenaren in 2024.

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 2023, is het in 2024 de ambitie een jaargemiddelde van 9,0% (KPI 6) te halen.

KPI's voor JOP 2024 met historische terugblik ter referentie							
		Decembermetingen (maandcijfers)*					Doel
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
1. Niet-beroepsactieven bereiken: voormalig niet-beroepsactieven inschrijven							
1.1	Aantal inschrijvingen van langdurig zieken (RIZIV e.a.) (jaartotaal)***	6508	5630	7399	7850	11527	12000
1.2	Aantal inschrijvingen via OCMW (jaartotaal)***	10930	8385	8833	15301	18963	20000
1.3	Aantal inschrijvingen via inburgeringstraject (jaartotaal)***				13719	18351	17000
1.4	Aantal inschrijvingen vrije werkzoekenden (niet-werkenden) (jaartotaal)***			60132	76563	88898	91000
2. We zetten aan tot loopbaandenken							
2.1	Aantal individuen dat (digitale) VDAB-dienstverlening gebruikt via een account (zonder inschrijving)			36284	37629	39856	

2.2	Stijgend aantal werkenden dat ingeschreven is bij VDAB (werkende werkzoekenden)	75781	77350	78238	78662	68199	stijging
2.3	Aantal unieke cursisten (online leren)		8054	5135	4867	5617	stijging
2.4	Tevredenheid van werkende burgerklanten (Net Promotor Score)			27	32	34**	34
3. Uitkeringsgerechtigden begeleiden we op een aanklappende manier							
3.1	Uitstroom naar werk binnen de eerste drie maanden van persoonlijke dienstverlening	27%	30%	28%	28%	25%	stijging
3.2	Aandeel werkzoekenden bezig met voldoende (intensifiërende) actie in de vierde maand van persoonlijke dienstverlening (voor wie nog niet uitgestroomd is)	58%	54%	54%	55%	60%	65%
3.3	Aandeel werkzoekenden bezig met een opleiding (centrumleren, inclusief 'blended learning')*	12%	9%	10%	11%	12%	14%
3.4	Stijgend aandeel werkzoekenden bezig met werkplekleren*		5%	6%	5%	5%	6%
3.5	Aandeel transmissie-aanvragen behandeld binnen de	90%	78%	87%	82%	68%	stijging

	gestelde tijd (12 weken)(jaargemiddelden)						
	4. We ambiëren ook bij werkzoekenden tevreden klanten						
4.1	Tevredenheid van werkzoekenden (Net Promotor Score)			23	26	31**	31
	5. Werkgevers bieden we perspectief op talent						
5.1	Aantal werkgevers dat gebruikmaakt van VDAB-dienstverlening				30.068	tijdelijk niet beschikbaar	
5.2	Aandeel werkgevers met 10 werknemers of meer dat bij rekrutering gebruik maakt van VDAB als rekruteringskanaal (Statbel-enquête, februari)		64%	62%	61%	61%	stijging
5.3	Verbeterde vervulling van vacatures in gedeeld beheer: vervuld binnen drie maanden na start van gedeeld beheer	44%	49%	35%	29%	25%	30%
5.4	vervuld binnen zes maanden na start van gedeeld beheer				41%	35%	35%
5.5	Tevredenheid van werkgevers (klanten VDAB, Net Promotor Score)			20	22	31	31
	6. Organisatie						

6	Verminderde afwezigheid wegens ziekte (jaargemiddelde)			9,5%	10,4%	9,9%	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 registeren en de cijfers daarom pas na drie maanden als volledig beschouwd mogen worden.
- De cijfers vermeld met twee sterretjes ** slaan op het cijfer van november, omdat deze metingen niet elke maand van het jaar gebeuren.
- 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”.

Met de JOP-doelstelling over het bereik van werkzoekenden met een ziekte-uitkering bepaalt VDAB het doel voor het totale bereik van deze bevolkingsgroep. Als indicator hanteren we daarvoor het totaal aantal inschrijvingen van werkzoekenden met een ziekte-uitkering.

Dat verschilt van de meer specifieke doelstelling over de samenwerking met RIZIV, waar gemikt wordt op activeringstrajecten in samenwerking met RIZIV, die slechts tot stand komen voor een deel van de totale groep van werkzoekenden met een ziekte-uitkering.

- Om rapporteringstechnische redenen werken we voor veel cijfers nog met maandcijfers. De rapporteringstool is in herwerking en zou vanaf najaar 2023 toelaten jaargemiddelden op te volgen. Dit project heeft vertraging opgelopen en is nu gepland om opgeleverd te worden in maart 2024.
- De doelen voor 2023 zijn opgenomen in de tabel op pg. 60 ('4.1. Beknopt Jaarverslag op basis van KPI's JOP 2023').

2. Beleidsprojecten 2024

In dit ondernemingsplan focussen we op de beleidsprojecten die zowel voor de organisatie, de voogdijminister als voor de Raad van Bestuur van VDAB prioritair zijn voor 2024. 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) 2024.

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

VDAB voorziet een breed aanbod aan dienstverlening dat op maat ingezet kan worden volgens de specifieke noden van de werkzoekende. In lijn met de VIBE-visie focust VDAB zich met het eigen personeel prioritair op de inschatting en oriëntering van werkzoekenden, met het oog op een match met een vacature of het meest succesvolle, kortste traject naar duurzaam werk. Waar nodig verwijst VDAB door naar gespecialiseerde of intensieve dienstverlening door een partnerorganisatie.

VDAB zet de bemiddeling met vouchers verder die in september 2023 werd opgestart. Dit is een dienstverlening waarbij de VDAB bemiddelaar de dienstverleningsnood bepaalt, waarna de werkzoekende zelf een partner kiest voor intensieve bemiddeling en begeleiding. VDAB stelt zich hierbij op als een vertrouwde gids ten aanzien van de werkzoekende.

Bemiddeling met vouchers biedt een aanbod voor klanten die nood hebben aan persoonlijke dienstverlening en hierbij gebaat zijn met intensieve bemiddeling en begeleiding. Het aanbod is prioritair voor niet-werkende werkzoekenden die inzetbaar zijn op de reguliere arbeidsmarkt met een realistisch jobdoelwit, waarbij een arbeidsbeperking niet de belangrijkste drempel naar werk is en die geen nood hebben aan beroepsgerichte competentieversterking of taalopleiding. Voor anderstalige klanten wordt wel taalcoaching voorzien. De begeleidingstrajecten duren 6 tot maximaal 12 maanden, afhankelijk van de intensiteit.

Sinds de opstart in september 2023 tot december 2023 werden al 2.392 vouchertrajecten opgestart. Op basis van dit resultaat en op basis van historische gegevens over werkzoekenden die intensieve begeleiding nodig hebben, schat VDAB om op jaarbasis tussen de 7.500 en 10.000 werkzoekenden te kunnen bereiken met deze dienstverlening. 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. Sinds 2023 werd de eerste contactname met werkzoekenden vervroegd met 3 weken. In 2024 zetten we deze

versnelde contactstrategie verder met als doel om nieuwe werkzoekenden snel en maatgericht te ondersteunen in hun zoektocht naar werk.

Waar er een competentiekloof bestaat, zet VDAB in op opleiding gericht op knelpuntberoepen en op korte opleidingen waarmee kandidaten kunnen instappen in een sector. Daarnaast blijven we het werkplekleren boosten, onder meer via de tender 'Groeien en Leren op de Werkvloer' (GLOW). Voor wie na aanwerving ondersteuning nodig heeft op de werkvloer, voorzien we samen met partners jobcoaching. Op die manier voorzien we voor elke werkzoekende -uitkeringsgerechtigd of voormalig niet-beroepsactief- een aanbod op maat.

Competentieversterkende trajecten

Vanuit VDAB blijven we sterk inzetten op competentieversterking wanneer dit nodig is in het traject naar werk om klanten te versterken en perspectief te geven op een duurzame loopbaan. Samen met partners geeft VDAB vorm aan zowel leren op de werkvloer als op de opleidingsvloer. Voor de invulling van intensievere knelpuntopleidingen of vacaturegericht opleiden met een langere doorlooptijd, kijken we meer en meer naar onze opleidingspartners (CVO opleidingen, leerjobs, ondernemerstrajecten die zich richten op medewerkers (via Syntra), graduaat- en bacheloropleidingen in hoger onderwijs, ...). Via verschillende vormen van werkplekleren leiden we werkzoekenden maximaal op de werkvloer op. Op die manier bieden we ondersteuning op maat van klanten en komen we tegemoet aan de actuele noden van de arbeidsmarkt.

De individuele beroepsopleiding (IBO) blijft een belangrijk instrument voor het invullen van vacatures wanneer er een competentiekloof blijkt te zijn tussen de werkzoekende en de vereisten van de functie. Ondanks dat dit instrument reeds zijn meerwaarde bewees doorheen de jaren, is de vaststelling dat werkgevers tijdens periodes van arbeidsmarktkrapte eerder meteen aanwerven dan gebruik te maken van IBO. In 2018 onderging de IBO reeds een hervorming met verschillende doelstellingen, zoals een vereenvoudiging van het stelsel en een sterkere deelname van kansengroepen, maar een bijsturing van het instrument om het (nog) aantrekkelijker te maken is opnieuw zinvol. In het voorjaar van 2024 bereidt VDAB samen met de sociale partners daarom een hervorming voor van de IBO met als focus inhoudelijke bijsturingen en toeleiding, bijsturingen op vlak van performantie en kwaliteit en financiële bijsturingen.

De GLOW-tender (Groeien en leren op de werkvloer) is opgestart op 1 januari 2023. Via deze opdracht wenst VDAB werkzoekenden met een ondersteuningsnood op vlak van arbeidsmatige zelfredzaamheid omwille van een gebrek aan werkervaring en/of gezondheidsproblemen, psychosociale problemen te begeleiden en bemiddelen naar het normaal economisch circuit (NEC) via een intensief traject met inzet van werkplekleren om de match naar de arbeidsmarkt te maken. Daarnaast is GLOW ook naar voor geschoven als mogelijk versterkende maatregel voor personen met een arbeidsbeperking, waardoor deze groep ook als aparte categorie opgevolgd wordt in de monitoring.

Begin 2023 is ook de gemeenschapsdienst van start gegaan. Binnen dit instrument voeren langdurige werkzoekenden kleinschalige taken uit bij lokale besturen, vzw's en scholen. De

gemeenschapsdienst werd vormgegeven als een werkervaringsstage (WES) met een aantal specifieke kenmerken en is ingebed in de begeleidings- en bemiddelingstender GLOW. We zetten deze specifieke WES enkel in wanneer deze stage het meest succesvolle, kortste traject naar duurzaam werk is. Met deze specifieke kenmerken als sturing zijn er een beperkt aantal klanten die opgestart zijn in de gemeenschapsdienst. We voorzien op korte termijn 3 grote acties om tussentijds bij te sturen naar aanleiding van deze bevindingen en zo ook maximaal de beschikbare werkplekken bij lokale besturen te benutten:

- optimaliseren van de matching door een betere instroom en het beter bekendmaken van de beschikbare plaatsen
- on desk controle van een steekproef van dossiers die toegeleid werden door de projectopvolgers
- gesprek met de respectievelijke partners nav de bevindingen van oa de on desk controles.

Daarnaast voorzien we enkele flankerende en doorlopende acties om het werkplekieren/gemeenschapsdienst verder onder de aandacht te brengen. Tijdens de lerende netwerken wordt het thema werkplekieren verder onder de aandacht gebracht. Samen met de netwerkmanagers worden er lokaal acties genomen om de samenwerking tussen de partner en het lokaal bestuur te optimaliseren, zodat de reeds beschikbare plaatsen zo snel mogelijk ingevuld worden.

Voor wijk-werken werd geen private uitgiftemaatschappij gevonden, waardoor VDAB sinds eind 2023 zelf de verstrekker is van wijk-werkcheques. Hiervoor werd geïnvesteerd in de nodige IT ondersteuning, alsook in communicatie naar de gebruikers en ondersteuning van wijk-werkbemiddelaars en wijk-werkorganisatoren.

VDAB en partners zijn op 1 januari 2024 van start gegaan met de leerjobs. Met deze begeleide ervaringstrajecten in een onderneming gericht op het verwerven van de competenties voor een beroepskwalificatie, wil VDAB ongekwalificeerde jongeren alsnog de mogelijkheid bieden om een (beroeps)kwalificatie te behalen die kan bijdragen aan een duurzame loopbaan. Deze beroepskwalificatie kan behaald worden door het afleggen van een EVC-assessment (zie verder Beleidsveld Competenties).

Werk als hefboom tot integratie en inburgering

Op 1 maart 2022 is het hertekend inburgeringsbeleid van start gegaan. Centraal in dit beleid staat het uitgangspunt dat elke inburgeraar op beroepsactieve leeftijd een arbeidsperspectief heeft op korte of lange termijn. Verschillende wijzes van geïntegreerde intakes werden via proeftuinen in 2022 en 2023 vormgegeven. De resultaten van deze proeftuinen werden in 2023 geëvalueerd en worden in 2024 meegenomen in de samenwerking tussen VDAB en AgII, Atlas en AMAL.

Op 8 september 2023 werd de conceptnota "Turboplan beter inburgeren en sneller aan het werk" goedgekeurd door de Vlaamse regering. In deze conceptnota worden 10 acties voorgesteld die het inburgeringsbeleid verder moeten versterken en uitbreiden, bijkomende

inspanningen vragen van de nieuwkomers of betere begeleiding naar de arbeidsmarkt moeten realiseren. Momenteel zijn de gesprekken over de uitvoering van het Turboplan gaande binnen de Vlaamse regering en ook aan VDAB werd in dit kader gevraagd om bij te dragen aan de operationalisering ervan in 2024.

VDAB en Fedasil bundelen in 2024 eveneens hun krachten om de talenten en competenties van asielzoekers te valideren en te versterken en hun toegang tot de arbeidsmarkt te verhogen. In januari 2024 hebben VDAB en Fedasil een samenwerkingsovereenkomst ondertekend om deze gedeelde doelstelling te bereiken. In de samenwerkingsovereenkomst is ook de projectmatige samenwerking met Fedasil opgenomen, die vertrekt vanuit de vraag en bereidheid van werkgevers om asielzoekers kansen te geven.

Na de inval van Rusland in Oekraïne eind februari 2022 werd de EU-richtlijn rond tijdelijke bescherming als gevolg van de oorlog geactiveerd. De tijdelijk ontheemden die deze bescherming inroepen in België, krijgen direct toegang tot onder andere recht op arbeid en recht op dienstverlening van VDAB. In 2023 ging er een decreet in voege met betrekking tot de verplichte inschrijving bij VDAB van de tijdelijk ontheemden. Sindsdien wordt er nog nauwer samengewerkt tussen VDAB en de lokale besturen om de tijdelijk ontheemden te activeren.

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. Ze brengen drempels op vlak van welzijn in kaart die een duurzaam traject naar werk bemoeilijken en hebben een goede kennis van de sociale kaart. Ze werken daarbij nauw samen met partners om bepaalde drempels aan te pakken en armoede te bestrijden.

Naast de ESF-oproepen 'Outreach & Activering' en de 'Lokale partnerschappen voor jongeren', liep ook de ESF-oproep 'Versterking van de werk-welzijnsbemiddelaars' af eind 2023. De ervaringen uit deze ESF-oproepen werden meegenomen in het ESF-project Capacity Building ter voorbereiding van de oproep 'lokale partnerschappen' die in 2024 van start is gegaan. Via de lokale partnerschappen willen we effectiever inspelen op de noden van niet-beroepsactieven en kwetsbare werkzoekenden met een complexe problematiek, waar ook personen in armoede deel van kunnen uitmaken.

Ondernemerschap stimuleren

In 2023 vernieuwden VDAB en VLAIO de samenwerkingsovereenkomst die ze in 2018 sloten. 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 beide organisaties. Om de samenwerking stuwkracht te geven, werd gekozen voor een basisakkoord, een jaarlijks actieplan, de aanstelling van

een aanspreekpunt binnen elk agentschap (SPOC), een jaarrapport en een halfjaarlijkse evaluatie door een stuurgroep.

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'. VDAB en VLAIO willen in 2024 hun samenwerking op deze domeinen verder versterken. Het doel is om te komen tot nog meer kennisuitwisseling, bijvoorbeeld op vlak van AI en datadeling en samenwerking op vlak van lead management tussen de medewerkers in de regio's en in de call centra van beide organisaties. Daarnaast willen beide agentschappen verder samenwerken bij aanbestedingen vanuit VDAB (zoals de ondernemerschapstrajecten voor werkzoekenden en de Werkschakelpunten) of vanuit VLAIO (zoals 'doorgedreven begeleiding prestarters'), alsook in hun contacten met middenveldorganisaties. Daarenboven participeert VDAB in verschillende fora met betrekking tot STEM waarvan VLAIO regisseur is.

De nieuwe oproep 'ondernemerschapstrajecten' ging als een occasionele gezamenlijke opdracht van VDAB en VLAIO in 2023 van start. 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

Eind 2023 waren er ongeveer 210.000 werkzoekenden ingeschreven bij VDAB. Bijna de helft daarvan zijn niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden of voormalig niet-beroepsactieven. Het gaat onder meer om mensen met een leefloon, inburgeraars, sociale huurders, arbeidsongeschikt erkende mensen en mensen zonder een uitkering. In de voorbije jaren is de doelgroep van VDAB dan ook fundamenteel veranderd. Het bereiken en activeren van niet-beroepsactieven is een belangrijke nieuwe opdracht die VDAB in de afgelopen jaren kreeg. Het is één van de opdrachten die volgen uit het Vlaams Regeerakkoord en de daaropvolgende VESOC-akkoorden tussen de Vlaamse regering en de sociale partners.

Door de instroom van niet-beroepsactieven bij VDAB wordt de talentenvijver waar we vandaag in vissen steeds diverser. Vaak duiken ook meerdere drempels op zoals taal, opleiding, huisvesting, mobiliteit, kinderopvang en gezondheid. Om deze meer kwetsbare groep aan het werk te krijgen, is een meer intensieve dienstverlening op maat vanuit VDAB en gespecialiseerde partners aangewezen. VDAB boekte hierin reeds sterke resultaten. Sinds 2019 schreven zowat 400.000 niet-beroepsactieven zich in bij VDAB. 236.551 van hen gingen aan het werk.

Ondanks de reeds geleverde inspanningen, is het doel nog niet bereikt. Om een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken, moeten tegen 2030 nog eens 87.600 extra burgers aan het werk gaan. VDAB maakte een analyse die het groeipad weergeeft naar een werkzaamheidsgraad van 80%:

- Meer werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering aan het werk en meer niet-beroepsactieven aan het werk (55% van de te leveren inspanning).
- Minder werkenden richting arbeidsongeschiktheid, minder werkenden jonger dan 65 jaar richting wettelijk pensioen, minder werkenden richting werkloosheid en minder werkenden richting andere inactiviteit (45% van de te leveren inspanning).

Op het eerste terrein heeft VDAB impact. Om deze impact te maximaliseren, moet VDAB alle hefboomen en middelen in handen hebben inzake HR- en vernieuwingsbeleid, data en IT systemen, vastgoed-, marketing- en communicatiestrategie. Met name het kunnen uitwisselen van data met andere instanties is van essentieel belang. Binnen de interministeriële conferentie Werk worden onder leiding van het departement Werk de nodige stappen gezet om tot een Samenwerkingsakkoord te komen met de federale overheid om hier voldoende mogelijkheden te creëren.

Voor het tweede punt zijn anderen aan zet, zowel beleidsmakers als andere instanties. We reiken hiervoor de hand naar andere cruciale spelers zoals het RIZIV, ziekenfondsen en de OCMW's. Er zitten ook cruciale hefboomen op andere domeinen zoals onderwijs, kinderopvang, en binnen de federale wetgeving. We moeten er samen voor zorgen dat zo veel mogelijk mensen hun plek vinden op de arbeidsmarkt. Willen we een werkzaamheidsgraad van 80% halen, dan moeten alle neuzen richting werk.

Algemene krijtlijnen van de aanpak naar niet-beroepsactieven

Om iedereen kansen te bieden op werk(krachten) wil VDAB connector zijn ten aanzien van de verschillende Vlaamse stakeholders die nodig zijn om deze ambitie waar te maken. Zo zien we een groot potentieel om vanuit onze rol als connector te investeren in ecosystemen die gekenmerkt worden door een gedeeld belang tussen de partners/instanties, zoals de ecosystemen rond mensen met gezondheidsproblemen en mensen met armoede- en welzijnsproblematieken. Complementair aan onze inzet op ecosystemen, wil VDAB ook inzetten op de samenwerking met uitkeringsinstanties zoals RIZIV/ziekenfondsen, OCMW's, DG HAN voor personen met een erkenning handicap) en sensibiliseren we hen om werk bespreekbaar te maken bij hun doelgroep.

Ook vanuit de lokale partnerschappen die in 2024 in het kader van de Europa WSE oproep 'lokale partnerschappen' zijn opgestart, willen we connecteren en samenwerkingen tot stand brengen tussen VDAB, lokale overheden en andere relevante dienstverleners. Het doel is om op een integrale en klantcentrische manier de maatschappelijke inclusie te verhogen van mensen met complexe problemen, en om hen te begeleiden naar werk.

Een aanzienlijk deel van de niet-beroepsactieve burgers bestaat uit mensen die "afgehaakt" zijn tijdens hun zoektocht naar werk. Om meer niet-beroepsactieve burgers te activeren moeten we dus niet alleen nieuwe mensen bereiken, maar ook zorgen voor een blijvende ondersteuning van de reeds bekende werkzoekenden bij VDAB en OCMW's. Daarom zetten we in op het verbeteren en meer laagdrempelig maken van de complementaire dienstverlening van OCMW's en VDAB aan werkzoekenden. Ook willen we aandacht behouden voor het wegwerken van drempels die de toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren of moeilijk maken.

In lijn met deze doelstelling werkt VDAB verder aan een proactieve aanpak van niet-beroepsactieven, die als doel heeft om de communicatie en dienstverlening beter af te stemmen op de doelgroep. In oktober 2023 werd hierin een eerste fase afgerond, waarbij de nadruk lag op de proactieve benadering door de VDAB Servicelijn van personen met een ziekte-uitkering en vrij ingeschreven werkzoekenden. Hiertoe werden gespreksleidraden voorzien om bemiddelaars te ondersteunen, er kwam een aangepaste startcommunicatie en een afsprakenbundel voor werkzoekenden zonder verplichtingen. In deze aanpak ligt de nadruk op verbindende communicatie, het luisteren naar de noden van de klant en uitgebreid informeren. In 2024 (en 2025) zullen we deze aanpak optimaliseren en uitbreiden naar andere categorieën niet-beroepsactieven met als doel om hen via een proces op maat warm te maken om stappen te zetten naar de arbeidsmarkt.

Onze strategie om niet-beroepsactieve burgers te mobiliseren om werk te zoeken, kan alleen leiden tot verhoging van de werkzaamheidsgraad als die gepaard gaat met een daadkrachtige inclusieve aanpak ten aanzien van werkgevers. Daarom blijft VDAB inzetten op sensibilisering van werkgevers om elk talent een kans te geven, onder meer via jobcoaching op de werkvloer, individueel maatwerk en werkplekieren.

Langdurig zieken re-integreren in de arbeidsmarkt

In 2024 werken RIZIV, ziekenfondsen en VDAB verder samen in lijn met de raamovereenkomst. De verschillende partijen engageren zich om samen te streven naar een snellere en hogere instroom in de trajecten bij VDAB en partners. Voor 2024 ambiëren we 12.000 nieuw opgestarte trajecten. Daarenboven streven we naar een verdere verhoging van de uitstroom naar werk van 35% naar 40%.

In 2024 evalueert de federale overheid het pilootproject waardoor burgers erkend in invaliditeit (i.e. langer dan één jaar arbeidsongeschikt) zich spontaan kunnen aanmelden bij VDAB voor ondersteuning naar werk. Daarnaast werken we samen toe naar een rechtszekere piste om aanmelding bij VDAB mogelijk te maken door preventieadviseurs-arbeidsartsen van arbeidsongeschikt erkende werknemers die definitief ongeschikt bevonden zijn voor het overeengekomen werk. Vanuit Vlaanderen gaan we de dialoog aan met de federale partners om te onderzoeken hoe we de instroommogelijkheden verder kunnen optimaliseren en verbreden. Daarbij streven we ernaar dat iedereen die stappen naar werk wil zetten, dit kan op een administratief eenvoudige manier.

Vanaf 1 februari 2024 loopt de oproep “vindplaatsgericht en outreachend bereiken van personen in een welzijns- of zorgsetting”. Daarmee stelt het Departement WSE partners in staat om niet-beroepsactieve en werkzoekende burgers met gezondheidsuitdagingen te informeren en sensibiliseren in de setting waarin ze zich bevinden (vb. eerstelijnszones, ziekenhuizen) zodat ze gemotiveerd worden om stappen naar werk te zetten. Men kan hen ondersteunen bij de inschrijving bij VDAB. VDAB connecteert met dit project om de begeleiding in de re-integratietrajecten te voorzien.

VDAB geeft verder uitvoering aan de acties van het Vlaams actieplan re-integratie van langdurig zieken en het versnellingsplan voor de re-integratie van personen met gezondheidsuitdagingen in Vlaanderen. Zo zet VDAB samen met partners in op kennisdeling, sensibilisering, versterkte samenwerking en gerichte acties zodat de dienstverlening 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 (en partners) informeren over en stimuleren de mogelijkheden voor aangepast werk of ondersteuning op de werkvloer (bijvoorbeeld individueel maatwerk en gespecialiseerde jobcoaching). Daarnaast zet VDAB in op sensibiliserende communicatie naar arbeidsongeschikt erkende burgers via een brede communicatieactie. VDAB zal ook de dienstverlening optimaliseren voor de klanten met gezondheidsuitdagingen en eveneens inzetten op begeleiding na aanwerving.

VDAB volgt ook het pilootproject van het Departement WSE op dat als doelstelling heeft om de re-integratie van personen na langdurige ziekte op te nemen in de werking van de eerstelijnszorg. De resultaten van dit pilootproject zullen in het voorjaar van 2024 bekendgemaakt worden. Het Departement WSE keurde een verlenging van het project goed om huisartsen beter te ondersteunen inzake de re-integratiemogelijkheden van arbeidsongeschikt erkende burgers.

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'. De partners bekijken hoe verschillende betrokken stakeholders kunnen worden betrokken.

Vanuit FOD SZ - DG HAN werd een federaal wetsvoorstel ingediend voor een tijdelijke versoepeling van de combinatie van een inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap met een inkomen uit arbeid. Dit maakt deel uit van het interfederaal actieplan 'personen met een handicap' dat in juli 2021 door de federale overheid werd goedgekeurd. Vanuit VDAB streven we naar een nauwere samenwerking met DG HAN om de begeleiding/dienstverlening op maat voor burgers met een erkenning handicap op de kaart te zetten via de maatschappelijke werkers van DG HAN.

Vanuit het Departement WSE en VDAB volgen we de bevindingen op vanuit het pilootproject "Ik verdien werk" van GTB. Het project richt zich op mensen uit de omgeving van Leuven die begeleid werken, naar een dagcentrum gaan, een inkomen via de FOD ontvangen én graag betaald willen werken. Het project biedt een intensieve ondersteuning bij het zoeken naar betaald werk, bij de inwerking en tijdens de tewerkstelling op de gewone arbeidsmarkt.

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. Om dit te realiseren opteerden VDAB en GTB gezamenlijk voor een "in-house" verhouding. In 2024 finaliseren we de invulling van de concrete opdrachtbepalingen voor GTB. Hierdoor worden onder meer de rollen en verantwoordelijkheden van de GTB- en VDAB-bemiddelaar scherp gesteld en zal GTB gerichte kwaliteitscoaching krijgen vanuit VDAB wat de dienstverlening aan de klant ten goede zal komen.

NEET-jongeren opnieuw in onderwijs, opleiding of werk brengen

Aangezien het behalen van kwalificatie de sleutel is en blijft tot duurzame tewerkstelling, zet VDAB in op mogelijkheden om jongeren die vroegtijdig het onderwijs verlaten, alsnog een kwalificatie te laten behalen, bv. via de leerjobs. Daarnaast worden deze jongeren ook intensief begeleid door VDAB via een traject naar werk op maat van de jongere.

Jongeren met (een vermoeden van) een arbeidsbeperking die nood hebben aan gespecialiseerde dienstverlening in functie van de overstap onderwijs-arbeidsmarkt, kunnen vanaf het laatste half jaar van de schoolloopbaan instappen in een GTB transitietraject dat gefinancierd wordt door VDAB. GTB werkt hiervoor intensief samen met de school/CLB/netwerk van de jongeren om de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt zo vlot mogelijk te laten verlopen. Ook in 2024 biedt GTB deze trajecten aan voor jongeren uit het hele onderwijsnet en vanuit een vernieuwde samenwerking tussen VDAB en GTB.

De ESF-oproepen 'Outreach & Activering' (ESF 457 en 490), de ESF-oproepen 'Lokale partnerschappen voor jongeren' (ESF 510, 528 en 542) en de ESF-oproep 'Versterking van de werkwelzijnsbemiddelaars (ESF 478) liepen eind 2023 af. De ervaringen uit deze ESF-oproepen werden meegenomen in het ESF-project Capacity Building ter voorbereiding van de ESF lokale partnerschappen die sinds 1 januari 2024 van start zijn gegaan. Doel is om effectiever in te kunnen spelen op de noden van niet-beroepsactieven en kwetsbare werkzoekenden met een complexe problematiek, waar (NEET-)jongeren deel van uitmaken. De lokale partnerschappen zijn een nieuwe manier van samenwerking, waarbij de VDAB-adviseur deel uitmaakt van het lokaal partnerschap. De VDAB-adviseur brengt de expertise werk in, in de lokale partnerschappen en zorgt voor een goede ondersteuning van het lokaal partnerschap m.b.t. VDAB-gerelateerde materie (bv. aanbod partners, werk, opleiding,...) en de VDAB-werking.

In lijn met de Europese richtlijn 'Youth Guarantee' contacteert VDAB in 2024 alle ingeschreven werkzoekende jongeren tot en met 29 jaar proactief en krijgen deze jongeren binnen de vier maanden een gepast aanbod naar werk, opleiding of stage.

Het lerend netwerk dat werd opgezet in het kader van de Youth Guarantee tussen VDAB, Vlaamse administraties, ESF en jeugdorganisaties wordt verdergezet. Dit met de bedoeling om de kansen van de NEET jongeren te verbeteren door een brug te slaan tussen elkaars werk en op gepaste tijden elkaar te informeren. Hieruit kunnen allerlei zaken opgezet worden zoals een netwerkmoment tussen sectoren en jeugdorganisaties, aankaarten van getuigenissen uit het veld, etc.

De jongerenconsulenten hebben een sterk netwerk opgebouwd met lokale spelers en hebben contacten bij scholen, lokale besturen, instanties voor jongerenwelzijn en vele andere partners. Hiermee vormen ze het aanspreekpunt en de laagdrempelige toegangspoort tot het aanbod van VDAB voor zowel scholen, jeugdwerk, jeugdwerkzinswerk als de (kwetsbare) jongeren zelf. Vanuit onderwijs krijgt VDAB maandelijks een lijst van ongekwalificeerde schoolverlaters die we crosschecken met andere databanken. Jongeren die geen onderwijs, opleiding of vorming volgen, niet aan het werk zijn en niet gekend zijn bij VDAB, ontvangen van de jongerenconsulent een aangepaste en persoonlijke schriftelijke communicatie, waarbij ze aangespoord worden om gebruik te maken van de VDAB-dienstverlening.

Oudere werkzoekenden en werkzoekenden in SWT

VDAB doet aan elke werkzoekende - ongeacht leeftijd of type beschikbaarheid - een aanbod aan vacatures, opleidingen en/of werkplekklaren. Omdat de groep oudere werkzoekenden - inclusief werkzoekenden in SWT - vaak geconfronteerd wordt met specifieke noden, wordt hiervoor (indien nodig) vanuit VDAB een intensiever aanbod op maat voorzien.

Sinds september 2023 werkt VDAB met een voucher-aanbod voor werkzoekenden. Werkzoekenden kunnen daarbij zelf kiezen door welke organisatie ze begeleid willen worden. Binnen het aanbod aan organisaties waartussen de werkzoekenden kunnen

kiezen, zitten een aantal organisaties die zich meer specialiseren in de begeleiding van oudere werkzoekenden.

In oktober 2023 organiseerde VDAB samen met DWSE en de SERV twee ronde tafels 60+. Aan de ronde tafel bogen werkgevers en oudere werknemers en werkzoekenden zich vanuit verschillende perspectieven over de diverse aspecten van het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van 60-plussers. In 2024 zullen de sociale partners aan de slag gaan met de ideeën die vanuit de ronde tafels werden aangereikt. De doelstelling is om tot een actieplan te komen voor ouderen op de arbeidsmarkt, zoals voorzien in het VESOC werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee'.

Gedetineerden en geïnterneerden

In 2024 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'.

In januari 2024 is een tender voor sollicitatie-ondersteuning in de gevangenis van start gegaan. Deze dienstverlening ondersteunt gedetineerde werkzoekenden gedurende maximaal zes maanden bij de opmaak van het CV en de sollicitatiebrief en leert hen overtuigende sollicitatiegesprekken te voeren met werkgevers. Daarbij is er bijzondere aandacht voor de detentieachtergrond en hoe hiermee om te gaan.

In 2024 zal VDAB ook verder inzetten op de uitvoering van het in 2023 uitgewerkte actieplan werkplekieren voor gedetineerden. Doelstelling is dat mensen in detentie meer gebruik maken van werkplekieren (buiten de gevangenis).

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

Op 1/1/2024 zijn 85% van alle Vlaamse steden en gemeenten gevat in een samenwerkingsovereenkomst met VDAB. Voor de provincies West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en Antwerpen zijn - op enkele uitzonderingen na - alle gemeenten gevat in een samenwerkingsovereenkomst. Voor Vlaams-Brabant en Limburg worden in 2024 nog enkele nieuwe samenwerkingsovereenkomsten en/of uitbreidingen in lopende samenwerkingsovereenkomsten verwacht.

De activering van leefloongerechtigden vormt een centrale ambitie van de Vlaamse regering, de sociale partners en van VDAB. Daarom staat deze doelstelling ook centraal in het actieplan bij elke samenwerkingsovereenkomst. Deze doelstelling wordt vertaald in concrete samenwerkingsacties met VDAB en/of andere partners. De inschrijving van leefloongerechtigden bij VDAB en de resultaten betreffende hun activering worden via een dashboard teruggekoppeld zodat gerichte acties uitgewerkt kunnen worden.

De oproep 'lokaal activeringspact' (georganiseerd door het departement WSE) wil lokale besturen die extra inspanningen leveren om leefloongerechtigden te activeren, financieel

ondersteunen. Het doel is om de uitstroom naar werk van leefloongerechtigden in Vlaanderen te bevorderen. De oproep werd een eerste maal opengesteld in 2023. Midden 2024 volgt een tweede oproep. Lokale besturen die intekenen op het lokaal activeringspact werken een plan van aanpak uit met acties om het vooropgestelde uitstroomengagement te behalen. Over dit plan stemt het lokaal bestuur af met VDAB.

Op 19 januari 2024 gaf de Vlaamse Regering haar tweede principiële goedkeuring aan het voorontwerp van decreet over de activering van leefloongerechtigden via de verplichte inschrijving bij VDAB. Intussen zijn de verdere stappen in het regelgevend proces aangevat met het oog op een definitieve goedkeuring van het decreet. In lijn met het decreet zal VDAB in samenwerking met de stakeholders (VVSG, lokale besturen, sociale partners) onderzoeken hoe het klantenproces en het dienstverleningsaanbod in het kader van de activering van leefloongerechtigden kan versterkt worden.

In het voorontwerp van decreet wordt ook verwezen naar een op te maken samenwerkingsakkoord met kracht van wet tussen Vlaanderen en de bevoegde federale overheidsinstanties. Daartoe heeft het Interministeriële Conferentie Werk eind 2023 goedkeuring gegeven voor de opstart van een werkgroep. Thema's die uitgewerkt dienen te worden betreffen onder meer:

- de gegevensuitwisseling tussen de verschillende betrokken instanties;
- de opmaak van een toetsingskader inzake vrijstellingsregels omwille van billijkheids- en gezondheidsredenen;
- expertisedeling tussen VDAB en OCMW's inzake activering van leefloongerechtigden.

Daarnaast wordt in 2024 gewerkt aan een nieuw werkingskader 'versterkte samenwerking VDAB en Lokale Besturen 2025-2030'. Het nieuwe werkingskader wordt opgemaakt vanuit verschillende inzichten en bouwstenen, waaronder:

- het Werkgelegenheidspact VVSG-SERV dat na kennisgeving aan de Vlaamse Regering in het voorjaar van 2024 met VDAB wordt doorgesproken;
- de VIONA-studie 'Activering van leefloongerechtigden: welke aanpak werkt voor wie?' die in het voorjaar van 2024 beschikbaar is;
- het onderzoek naar decentrale arbeidsbemiddeling met cases uit 3 landen (Nederland, Noorwegen, Denemarken);
- de evaluatie van het huidige werkingskader 'versterkte samenwerking VDAB en Lokale Besturen 2020-2025' die in 2024 verwacht wordt.

Sinds begin 2024 zijn de Europa WSE lokale partnerschappen voor kwetsbare werkzoekenden opgestart. In deze partnerschappen zullen niet-beroepsactieven en werkzoekenden met complexe problematieken op een integrale manier worden begeleid door een partnerschap waarin verschillende expertises worden gebundeld. In 2024 starten een 40-tal lokale partnerschappen op in Vlaanderen, elk met een andere samenstelling van partners op basis van de lokale noden. Naast de aanwezigheid van de lokale besturen is ook VDAB vertegenwoordigd in elk partnerschap. VDAB brengt expertise rond werk en activering in en zorgt voor overdracht naar of combinatie met dienstverlening van VDAB wanneer dit aan de orde is.

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. In 2023 werd werk gemaakt van het scherpstellen van de doelstellingen van het project, in lijn met de datastrategie van VDAB, strevend naar de grootste toegevoegde waarde voor de verschillende stakeholders en ondersteund door de juiste technologie en een juridisch kader. In 2024 zetten we in samenwerking met OCMW Antwerpen en een private partner een werkend prototype op, waarbij we focussen op de doelgroep van de leefloners. Hieruit willen we de nodige inzichten putten (zowel technisch als juridisch) om de vooropgestelde doelstellingen te behalen en de juiste input leveren voor een adequate decretale basis.

Sociale huurders

Sinds 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.

VDAB en Wonen in Vlaanderen geven gevolg aan de beleidsambities van de Vlaamse Regering, onder meer via een meer geïntegreerde samenwerking tussen beide agentschappen. Op die manier wordt ingezet op een versterking van de arbeidsmarktpositie van sociale huurders.

Via de Codex Wonen wordt in een gegevensdeling voorzien tussen de beide agentschappen om deze beleidsmaatregel te monitoren.

Vrijwilligerswerk als onderdeel van een traject naar werk

Vrijwilligerswerk kan voor werkzoekenden en niet-beroepsactieven een belangrijk instrument zijn om competenties te verwerven. Op die manier kan vrijwilligerswerk een plaats verdienen in het traject naar werk dat de gewestelijke bemiddelingsdienst aanbiedt aan werkzoekenden. Daarom ambieert VDAB om via asymmetrisch beleid het vrijwilligerswerk sterker te kunnen valoriseren als een vorm van competentieversterking in het traject van werkzoekenden.

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 uitkeringsgerechtigde werkzoekenden versterken. In 2024 zetten we hierop in via verschillende sporen:

- In het najaar zullen we een optimalisatie van het proces van “formele opvolging” van werkzoekenden opleveren. Dit proces wordt transparanter en meer gestructureerd, zodat het de bemiddelaars beter ondersteunt om de juiste procedures te kiezen en correct toe te passen.
- Daarnaast zullen we in het komende jaar blijven inzetten op de kwaliteit van de dienstverlening. De verslaggeving, en vooral het “plan van aanpak”, staan daarbij centraal. Een kwalitatieve verslaggeving is essentieel voor een transparant dossier en vormt de basis voor elk transmissiedossier.
- Verder zal VDAB in 2024 een belangrijke mijlpaal realiseren wat betreft de transitie naar meer digitale bemiddelingsgesprekken. Klanten die afwezig zijn tijdens videocalls of hun telefoon niet opnemen, zullen hierdoor eveneens gesanctioneerd kunnen worden. Deze ontwikkeling zal tevens de ontvankelijkheidsgraad van transmissies positief beïnvloeden.
- In 2024 zetten we ook in op de verbetering van de motivering van beslissingen met betrekking tot sanctionering en op een verfijning van het sanctiekader. Binnen de grenzen van het federaal normatief kader en op basis van analyse van de rechtspraak zullen we aanpassingen doorvoeren in de sancties die we toekennen. Het inzetten op een duidelijke motivering heeft tot doel om de kwaliteit van de beslissing en de transparantie ervan te vergroten.

OD 1.4. Een gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voorzien voor werkgevers

Net zoals voor werkzoekenden, voorziet VDAB ook voor werkgevers een contactstrategie met een digitale, human-digital en face-to-face laag. In 2022 en 2023 versterkte VDAB reeds de digitale laag via een aantal IT-aanpassingen, zoals een versnelde toegang tot 'mijn VDAB', een vernieuwing van de selfservice 'Vind een werknemer' en een nieuwe landingspagina voor werkgevers. In 2023 werd ook de basis gelegd voor een vernieuwing van de face-to-face dienstverlening aan werkgevers met focus op knelpuntvacatures. Daartoe zorgde VDAB voor een automatische inschatting waardoor enkel knelpuntvacatures in gedeeld beheer komen en voor een monitoringmodel waardoor lang openstaande vacatures (die geen knelpunt zijn) ook in gedeeld beheer kunnen worden genomen. VDAB zorgt naar werkgevers toe voor een toeleiding van klanten op hun vacatures en voor een ondersteuning en begeleiding bij oa individueel maatwerk en jobcoaching.

In 2024 werkt VDAB verder aan de face-to-face dienstverlening, waarbij VDAB-bemiddelaars en accountmanagers de werkgevers nog meer proactief zullen benaderen en daarbij concrete oplossingen voorstellen met de nadruk op werkplekieren en competentieversterking (onder meer vacaturegericht opleiden). VDAB zet hiervoor projectmatige samenwerkingen op.

In de face-to-face dienstverlening naar werkgevers nemen de VDAB-bemiddelaars ook een sensibiliserende rol op naar werkgevers om - zeker in het licht van de krappe arbeidsmarkt - nog meer open te staan voor een breder spectrum aan potentiële profielen. In overleg met de werkgever past de bemiddelaar eventueel de vacature aan indien de vereisten te hoog of te specifiek zijn. De VDAB bemiddelaar stelt hierbij flankerende diensten voor zoals IBO en jobcoaching. Ook faciliteert VDAB op een laagdrempelige manier een gedegen sollicitatiefeedback en motiveert werkgevers om deze feedback te geven. We investeren verder in de commerciële vaardigheden van onze medewerkers om deze sensibiliserende rol op te nemen.

In navolging van het Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' is VDAB begin 2023 in samenwerking met partners van start gegaan met jobcoaching. Via ondersteuning op de werkvloer tijdens het eerste jaar na aanwerving wordt de kans op duurzame tewerkstelling verhoogd, in het bijzonder wanneer er een kloof bestaat tussen de vereiste persoonlijke vaardigheden voor de functie en het profiel van de werknemer. De noden waarop wordt gewerkt door de jobcoach kunnen heel breed zijn (soft skills, taal, gezondheidsproblemen, ...). Omdat het product nog weinig bekend was, heeft VDAB dit aanbod sterk gepromoot via de media waardoor de aanvragen eind 2023 sterk stegen. In 2024 zal het aanbod daarom verder worden gezet.

Om tot een grondige evaluatie te komen van het volledige aanbod aan jobcoaching (zowel job-en taalcoaching als gespecialiseerde jobcoaching) en inzicht te verwerven in de effectiviteit van jobcoaching, werd een onderzoeksopdracht gelanceerd. Dit flankerend onderzoek zal in het voorjaar van 2024 afgerond worden.

OD 1.5. Talent van buiten Vlaanderen aantrekken

Interregionale mobiliteit

In het licht van de krapte op de arbeidsmarkt, blijven we ons verder inzetten 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 en internationale mobiliteit krijgt een volwaardige plaats binnen de intensieve vacaturewerking van VDAB. De interne procedures en richtlijnen mbt interregionale mobiliteit worden geüpdatet en verspreid.

In 2024 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 naar 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 en Actiris en VDAB 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 tweejaarlijks een gezamenlijke arbeidsmarktanalyse zullen uitvoeren en samen de knelpuntberoepen zullen aanpakken. Op basis van de tweejaarlijkse arbeidsmarktanalyse die in 2022 voor de eerste keer gepubliceerd werd, wordt opnieuw in 2024 een vernieuwde arbeidsmarktanalyse opgemaakt. Het actieplan, dat daaruit volgt, wordt in 2024 geüpdatet met de nodige (gezamenlijke) acties met als doel het verhogen van de competenties én het verhogen van de mobiliteit van de Brusselse werkzoekenden richting de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit nieuwe actieplan zal voorgelegd worden op de gezamenlijke zitting van de raad van bestuur van VDAB en het beheerscomité Actiris in maart 2024.

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 2024 zal een nieuw samenwerkingsakkoord tussen het Vlaamse en Waalse gewest afgesloten worden, zoals

ook afgesproken in het VESOC Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, Iedereen mee'. Hierbij zal, naast een samenwerkingsovereenkomst tussen VDAB en le Forem, eveneens een jaarlijkse arbeidsmarktanalyse opgesteld worden, waarbij de eerste in 2024 verwacht wordt. 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 finaliseren 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 projecten 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).

Mobiliteit buiten Europa

In de loop van 2024 werkt VDAB mee aan de volgende pilootprojecten:

- VDAB neemt verder een actieve rol op in het THAMM-project met Enabel. Dit project is verlengd en loopt tot augustus 2024. Doelstelling van dit project is om technische talenten uit de sector industrie uit Marokko en Tunesië te werk te stellen in ons land.
- VDAB is associated partner in het project DT4E 2.0, een Europees gefinancierd project om ontheemd talent uit Libanon en Jordanië te matchen met vacatures van onze Vlaamse werkgevers.

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 volop in 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.

Inzetten op loopbaanondersteuning

Om iedere burger een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt VDAB in 2024 aan een verdere operationalisering van de rol van 'loopbaanregisseur'. Daartoe heeft de Vlaamse Regering op 12 januari 2024 haar definitieve goedkeuring gegeven aan een wijziging van het VDAB oprichtingsdecreet. Dit wijzigingsdecreet wil de nieuwe rol 'loopbaanregisseur' van VDAB concretiseren en afbakenen, en zo verruimde mogelijkheden creëren voor dataverzameling en data-uitwisseling met partners over de loopbaan van burgers. Daarnaast zijn er ook een aantal aanpassingen over het gebruik van persoonsgegevens en het elektronisch platform, om ook op die manier de mogelijkheden voor VDAB te verruimen om loopbaandata in te zetten bij de uitvoering van opdrachten. Het decreet werd intussen goedgekeurd in de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie.

VDAB werkt stap voor stap aan een gepersonaliseerd loopbaanplatform met een focus op vacatures en jobs, opleidingen/competentieversterking en oriëntatie op de arbeidsmarkt. De verfijning van het loopbaanplatform wordt gerealiseerd door enerzijds een continue verbetering van de website zelf, de onderliggende instrumenten en producten en de navigatie op de website en anderzijds het connecteren met digitale partners in functie van een maximale bereikstrategie.

Via de loopbaancheques bieden we een breed aanbod van loopbaanbegeleiding aan werkenden. In 2024 werken we de maatregelen uit die in 2023 werden geïnitieerd ter opvolging van de kwaliteit van de dienstverlening en ter versterking van het kwaliteitskader. Zo operationaliseren we de BVR-wijzigingen rond de invoering van de beroepskwalificatie voor loopbaanbegeleiders. In het voorjaar zal er een digitaal loket worden opengesteld voor de loopbaanbegeleiders die hun gelijkstelling beroepsbekwaamheid willen aanvragen. Daarnaast worden er in samenwerking met het Departement WSE richtlijnen opgemaakt voor private opleiders om bestaande of nieuwe private opleidingen tot loopbaanbegeleider te kunnen erkennen. Ook wordt samen met het Departement WSE, AHOVOKS en andere relevante stakeholders de EVC-standaard uitgewerkt, zodat organisaties een erkenning kunnen krijgen als EVC-testcentrum. We streven ernaar om deze EVC-standaard ten laatste tegen januari 2025 te laten goedkeuren door de Vlaamse Regering.

Er wordt ook verder ingezet op de nichewerkingen voor topsporters en land- en tuinbouwers. In het kader van de opmaak van het nieuwe Topsportactieplan door Sport

Vlaanderen zal de samenwerking met VDAB met betrekking tot de (loopbaan)begeleiding van topsporters geëvalueerd worden. De lopende acties naar de land-en tuinbouwers worden verder gezet. In 2024 zal er een lerend netwerk doorgaan met de geselecteerde dienstverleners en het Departement Landbouw en Visserij waarin good practices zullen worden gedeeld. Ook de communicatiecampagnes naar huisartsen worden gecontinueerd, waarbij eveneens onderzocht wordt of ook ziekenfondsen meegenomen kunnen worden.

Daarnaast wordt in maart 2024 ook het project geëvalueerd waarbij niet-beroepsactieven van dezelfde dienstverlening van de loopbaancentra gebruik kunnen maken als de burgers die momenteel recht hebben op loopbaancheques.

Eind 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. In 2024 zal de tool een vaste positionering krijgen op vdab.be. Hierbij zal het ook mogelijk worden om de resultaten op te slaan in het account van de gebruiker en kunnen de ingegeven vaardigheden ook hergebruikt worden voor de tool Jobbereik. Richting 2024 zal er verder gewerkt worden aan de communicatie van de tool, door bijvoorbeeld ook loopbaanbegeleiders en andere stakeholders te informeren en hen ertoe aan te zetten met de tool aan de slag te gaan.

VDAB heeft samen met Federgon de operationalisering voorbereid en uitgewerkt van de nieuwe federale regelgeving rond "transitietrajecten na ontslag". Middels een transitiecontract kunnen werknemers gevat door ontslag tijdens hun opzegtermijn aan het werk gaan bij een nieuwe werkgever. De werknemer blijft tijdens het transitietraject zijn loon ontvangen. Vanuit VDAB informeren we werkgevers en werknemers over deze dienstverlening, die vanaf begin 2024 wordt aangeboden door een aantal uitzendkantoren.

3. Duurzame arbeidsmarkt

OD 3.1. Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen

In 2024 continueren we de werking van de vier Werkschakelpunten. Deze werden in 2023, in het kader van het VESOC-akkoord “Alle Hens aan Dek” opgestart in Aalst, Gent, Leuven en West-Vlaanderen. De Werkschakelpunten richten zich op het coördineren van transitietrajecten op maat van de werkgever en/of werknemer en verwijzen gericht door naar het bestaande dienstverleningsaanbod. Daarnaast sensibiliseren en informeren de Werkschakelpunten outreachend werkgevers en werknemers over alle bestaande instrumenten en dienstverlening die transitie kunnen ondersteunen.

VDAB neemt in samenwerking met VLAIO de coördinatie van de Werkschakelpunten op. Zo wordt er maandelijks een lerend netwerk georganiseerd en twee keer per jaar een begeleidingscomité met de sociale partners. Zowel VLAIO als VDAB zetten in op het onderhouden van contacten en op de samenwerking met middenveldorganisaties en andere partnerorganisaties. Zo brengen we op verschillende events het verhaal van de Werkschakelpunten en trachten we linken te leggen met andere initiatieven.

4. Thema-overschrijdend

OD 4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF- middelen

Het nieuwe ESF+-programma 2021-2027 werd in december 2022 goedgekeurd door de Europese Commissie. De nieuwe projecten onder het nieuwe programma starten in 2024. Als arbeidsmarktregisseur heeft VDAB in overleg met Europa WSE bekeken hoe de middelen van het nieuwe programma optimaal kunnen ingezet worden in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Zo worden er een aantal acties van VDAB in het kader van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' gefinancierd met ESF-middelen, zoals de premies voor knelpuntopleidingen voor niet-beroepsactieven.

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, onder de pijler 'toegang tot de arbeidsmarkt' en zet zo een aantal oproepen in de markt waarop partners kunnen intekenen.

Daarnaast is VDAB partner in een aantal Europa WSE-projecten, onder meer binnen het project 'Lokale Partnerschappen'. Binnen een 40-tal lokale partnerschappen zullen werkzoekenden en niet-beroepsactieven met multiproblematieken worden begeleid om zelf de weg te vinden in de samenleving, inclusief maar niet uitsluitend naar werk.

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 2024 worden organisatiebreed de OGSM-plannen voor 2025 opgemaakt en de OGSM-plannen van 2024 opgevolgd en eventueel bijgesteld.

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 2023 ging veel aandacht naar het optimaliseren van de PMO-werking en hoe bij VDAB de projecten geprioriteerd, gepland en opgevolgd worden.

Zo wordt het programma 'werkgeversdienstverlening' samengevoegd met het programma 'business operating model' om de instroom, doorstroom en uitstroom van de klanten doorheen de VDAB dienstverlening (inclusief die van partners) optimaal projectmatig te ondersteunen. Hierbij ligt een belangrijke focus op het beter bedienen van de niet-beroepsactieven die zich aandienen als nieuwe klantengroepen.

Daarnaast blijft VDAB onverminderd verder bouwen aan haar rol als dataregisseur en (digitale) dienstverlener op de Vlaamse arbeidsmarkt, wordt achter de schermen geïnvesteerd in toekomstgerichte IT-infrastructuur en het verder optimaliseren en aligneren

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

van managementprocessen.

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, als antwoord op de verbeterpunten en aanbevelingen die naar voor kwamen in het rapport. Over de oplevering en implementatie van de 21 acties wordt op structurele basis gerapporteerd aan de Raad van Bestuur en het directiecomité van VDAB.

In 2024 ligt de focus op het afronden van onderstaande acties, waarmee we in een finale fase van de oplevering van het actieplan komen:

- de uitwerking van het verdiepingsdecreet betreffende de regierol loopbaanregisseur,
- de analyse van de capaciteitsvereisten voor verschillende financieringsmechanismen als onderdeel van de sourcingstrategie,
- de ontwikkeling en implementatie van een CRM betreffende het beslissingsproces rond samenwerkingen en een document management systeem in het kader van een geïntegreerd data- en informatiebeheer.
- een vernieuwingsprogramma dataregie.

Dankzij de realisaties uit het actieplan, maakt VDAB stap voor stap de omslag naar een matuur uitbestedingsbeleid. Er werd werk gemaakt van de noodzakelijke strategische fundamenten inzake de samenwerking van VDAB met partners. Deze worden stelselmatig omgezet naar een sluitend proces inzake partnerbeheer en kwaliteitsopvolging, een geïntegreerde planningscyclus en de ontwikkeling van ondersteunende tooling en dashboards. Hiermee zet VDAB concrete stappen vooruit inzake het bieden van transparantie in de gemaakte keuzes, efficiëntie naar inzet van mensen en middelen en systematische inzet op het meten en evalueren van de effectiviteit en kwaliteit van de dienstverlening door VDAB en haar partners.

In kader van het belang van het bieden van transparantie, zal VDAB in 2024 starten met de opmaak van een regierapport. Een eerste regierapport wordt in het voorjaar op de raad van bestuur van VDAB besproken.

Actieplan 'Rol van VDAB op de arbeidsmarkt van de toekomst'

In de loop van 2023 werd van start gegaan met een externe onderzoeksopdracht: 'de rol van VDAB op de arbeidsmarkt van de toekomst'.

De uitkomst van het onderzoek geeft inzicht in volgende aspecten:

- een analyse van de uitdagingen op de arbeidsmarkt van de toekomst
- positionering inzake de toekomstige rol en focus voor VDAB in samenspel met andere actoren en partners en de doorvertaling naar de toekomstige kernopdrachten voor VDAB
- scenario's voor de toekomstige optimale interne organisatie.

In het voorjaar van 2024 wordt het finale rapport opgeleverd, waarbij VDAB met de aanbevelingen aan de slag zal gaan om de organisatie verder future proof te maken.

BELEIDSVELD COMPETENTIES

1. Competenties

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

We faciliteren een toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod met veel aandacht voor (basis)geletterdheid, taal, 21ste-eeuwse (soft skills), loopbaan-, STEM- en digitale (basis)vaardigheden. Om een hogere 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 een ruim en toegankelijk opleidingsaanbod te blijven garanderen, werken we vanuit onze regierol samen met een ecosysteem aan partners gaande van Syntra vzw's, CVO's, Ligo-centra, hogescholen, universiteiten, sectoren, private opleidingsverstrekkers en ondernemingen. We brengen vorming dicht bij het bedrijfsleven maar zetten daarnaast ook in op een transparant en overzichtelijk opleidingsaanbod en op het zichtbaar maken en valoriseren van verworven competenties.

Digitaal opleidingsaanbod VDAB en partners

Ook in 2024 investeert VDAB in het consolideren, uitbreiden en beter ontsluiten van het digitaal opleidingsaanbod (online leermodules, workshops, webinars en digitale infosessies). Dit doen we in maximale samenwerking en afstemming met partners.

Vanuit de eerste doelstelling binnen het relanceplan Vlaamse Veerkracht (VV018) hebben we begin 2023 een verkennende fase opgestart met als doel de behoeften naar ontwikkeling van online leermodules in kaart te brengen. We hebben dit zowel intern binnen VDAB gedaan, naar alle clusters en sectoren toe en ook extern naar potentiële partners om in co-creatie projecten op te starten. Ondertussen zijn er een 90-tal projecten voor ontwikkeling van online leermodules gedefinieerd, die in verschillende fases zitten: aangevraagd, ontwikkeling gestart, voltooid en zijn we samenwerking gestart met 35 partners.

Voor de tweede doelstelling, communicatiecampagnes die zich richten op het sensibiliseren tot online leren, zijn we gestart met de opmaak van een communicatieplan waarbij het Infopunt e-leren geïntegreerd wordt in ons project. VDAB heeft de website infopunt e-leren verder uitgebreid met content voor opleidingsverstrekkers. Verder zijn er nieuwe modules ontwikkeld en was er een openingsevent rond blended leren waarbij 90+ opleidingsverstrekkers ingeschreven waren. Tot slot werken we verder aan een community of practice voor opleidingsverstrekkers en blijven hier verder aan ontwikkelen.

Voor de derde doelstelling, het optimaliseren van de uitwisseling tussen leerplatformen, onderzoeken we de technische mogelijkheden om online leermateriaal te delen met partners en werken we hiervoor een kader uit. Een doelstelling is om een tool aan te kopen

die ons in staat stelt online cursussen te delen met partners die geen leerplatform hebben of die niet kunnen koppelen met ons leerplatform.

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.

In 2024 zal via het 'Focus op Talent' beleid geïnvesteerd worden in digitale inclusie, in het bijzonder een door de 3 Vlaamse werknemersorganisaties uit te voeren aan VDAB complementaire dienstverlening, gericht op het vergroten van de digitale vaardigheden van werkzoekenden zoals bijvoorbeeld het leren kennen en gebruiken van de digitale opties van het VDAB klantendossier.

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 krimpsectoren versterken op vlak van digitale vaardigheden en soft skills en toeleiden naar het online opleidingsaanbod.

Face-to-face opleidingsaanbod VDAB en partners

In 2024 werkt VDAB voort aan een groepspad voor maatgerichte opleidingen met focus op face-to-face-opleidingen en knelpuntberoepen in lijn met het VESOC-Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee'. Naast de focus op knelpuntberoepen die uiteraard behouden blijft, zet VDAB in 2024 ook versterkt in op toegankelijke instapopleidingen om zowel voor de uitkeringsgerechtigde als de voormalig niet-beroepsactieven een meer effectieve doorstroom te genereren naar een opstart op de arbeidsmarkt. Daarnaast blijft VDAB inzetten op bekendmaking en toeleiding naar het bestaande aanbod, onder meer via investeringen in opleidingsinfrastructuur en brede communicatieacties.

Verder voorziet het Werkgelegenheidsakkoord in een knelpuntpremie die tot doel heeft om niet-beroepsactieven te stimuleren om een langdurige knelpuntopleiding te volgen en nadien aan de slag te gaan in een duurzame tewerkstelling. In de loop van 2023 heeft VDAB deze maatregel geoperationaliseerd. De doelgroep die beoogd wordt met deze premie zijn werkzoekenden die geen enkele vorm van inkomen hebben, die in de afgelopen twee jaar niet minimum drie maanden gewerkt hebben of geen opleiding succesvol voltooid hebben onder de leerplicht, en die zich engageren om een knelpuntopleiding van minimum drie maanden te volgen. De premie wordt toegekend voor

opleidingen die zijn gestart tussen 1 september 2023 en 31 oktober 2024. Nadien wordt een uitgebreide evaluatie voorzien om na te gaan in welke mate deze premie een succes was en of er eventuele bijstellingen nodig zijn.

Voor intensieve opleidingen naar knelpuntberoepen ter versterking van zowel de generieke als technische competenties werkt VDAB samen met een breed ecosysteem aan partners. In 2023 is een nieuw end-to-end proces partnerbeheer ingevoerd waarin een onderbouwd en gedocumenteerd beslissingsmodel opgenomen is met betrekking tot erkend opleidingsaanbod bij partners. Naast kwaliteit blijven arbeidsmarktrelevantie en knelpuntgerichtheid hierbij een vereiste. In functie van de knelpuntberoepen in alle sectoren/clusters, blijven we verder werken aan een competentieversterkend aanbod. Hieronder willen we enkele sectoren uitlichten waarrond specifieke afspraken gemaakt zijn of nog in de maak zijn.

VDAB blijft in de toeleiding naar het opleidingsaanbod aandacht hebben voor de vele knelpunten in de zorgsector. Via communicatiecampagnes en nieuwe digitale infopakketten en beroepenfilms draagt VDAB bij aan een positieve beeldvorming rond de beroepen in zorg en welzijn. Competentieversterking blijft hierbij één van de belangrijkste middelen om de brug te maken naar de vele openstaande vacatures. Het aanbod dat recent verruimd werd met nieuwe knelpuntberoepen zoals ergotherapie en begeleider in de sociale economie, wordt het komende jaar ook in meer flexibele vormen aangeboden. Zo is er voor klanten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt meer en meer aanbod met extra remediëring rond onder andere taal, digitale en rekenkundige competenties. Gezien de hoge nood aan instroom blijven we ook onze rol als connector vervullen in enkele projecten rond economische migratie van verpleegkundigen en nemen we actief deel aan diverse overlegorganen rond dit thema.

Verder is er bijzondere aandacht voor de tekorten in de kinderopvang, zowel voor baby's-peuters als in de buitenschoolse kinderopvang. Er werd in 2023 reeds werk gemaakt van vertraagde opleidingen met extra remediëring na afronding van de ESF-projecten i.s.m. de CVO's. Dit aanbod wordt in 2024 uitgerold met als doel meer en goed gekwalificeerde mensen toe te leiden naar de kinderopvang. VDAB maakt de brug met de openstaande vacatures door gericht jobevents in te zetten na of kort voor het afronden van opleidingen. Ook zet VDAB verder in op het gebruik van EVC om de toeleiding te verhogen. Er is regelmatige afstemming met de sector, o.m. in het kader van beeldvorming en het structureel instroomkanaal (#kiesvoordekinderopvang).

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 werden 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. Deze werking zal ook in 2024 verder gecontinueerd worden. Verder werkt VDAB in

West-Vlaanderen, in een unieke samenwerking met de lerarenopleidingen, het werkveld, de provincie en VDAB, aan een proefproject voor ondersteuning van startende zij-instromers en herintreders in het lerarenberoep. Doelstelling van het project is om deze doelgroep, door middel van gerichte ondersteuning vanuit de verschillende partners, een sterke start in het onderwijs te laten maken.

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.

Voor de industriesector werkt VDAB bilateraal samen met de loopbaanfondsen mtech+ (technologie), Alimento (voeding), Cobot (textiel) en Co-Valent (chemie & life science). Daarnaast is het Industrie Forum opgericht als een strategisch partnerschap tussen de industrie en VDAB met als doel de optimalisatie van de VDAB clusterwerking door samen te werken met de federaties Agoria, Essenscia, Fedustria en Fevia. In 2024 zal VDAB samen met deze sectoren bekijken hoe de samenwerking verder geoptimaliseerd kan worden.

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.

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. Aanvullend op het opleidingsaanbod in de opleidingscentra heeft VDAB sterk geïnvesteerd in mobiele infrastructuur. Hiermee zet VDAB steeds meer in op mobiele infosessies, oriënteringen en opleidingen die inspelen op de concrete behoeften van bedrijven en sectoren. Voorbeelden van investeringen in mobiele infrastructuur zijn de horecatrailer, techniektrailer, poetsmobiel, de mobiele units onderhoudstechnieken en de zorgmobiel. De doelstelling hierbij is om samen met werkgevers en lokale stakeholders zo gericht mogelijk mensen te informeren, oriënteren en op te leiden naar specifieke knelpuntberoepen.

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.

VDAB continueert de uitrol van verschillende acties onder de vijf pijlers van het Talenplan 'Vijf voor Taal':

- Het taalniveau van werkzoekenden wordt gekoppeld aan opleidings- en bemiddelingsacties op maat van het jobdoelwit. De inschatting van het taalniveau gebeurt onder meer aan de hand van taalprofielen. Een werkgever die een vacature publiceert, kan rekenen op deskundig advies van VDAB om een realistisch taalniveau te hanteren zodat er een betere matching is tussen anderstalig talent en de vacature.
- VDAB zet in op de uitbreiding van het opleidingsaanbod voor anderstalige klanten. De geïntegreerde aanpak, waarbij technische en talige competenties worden versterkt op maat van de klant, is hierin belangrijk. Dit gebeurt aan de hand van verschillende opleidingsvormen: Nederlands Op De Opleidingsvloer (NODO), geïntegreerde trajecten, IBO-T, erkenning van basisopleidingen Nederlands (Ligo/CVO),... Er is ook oog voor een vlottere doorstroom van anderstalige klanten tussen diverse opleidingsmodules.
- In 2024 wil VDAB de verschillende beschikbare instrumenten nog meer bekendmaken: taalcoaching tijdens opleidingsstages, taalcoaching tijdens IBO en job- en taalcoaching. De nieuwe dienstverlening 'Taaladvies bij Tewerkstelling' wordt verder uitgerold, waarbij de werkgever advies krijgt rond het wegwerken van taaldrempels in het aanwervings- en opleidingsproces. In een krappe arbeidsmarkt wordt anderstalig talent, vanuit de vernieuwde werkgeversbenadering van VDAB, ook proactief onder de aandacht van werkgevers gebracht.
- VDAB zet ook in op digitaliserings- en innovatieprojecten rond (ver)taaltechnologie, zoals de FACT-app, Uitsprekend, Parlangi, ... Met de toepassing van de vertaaltechnologie focust VDAB op een doelgerichte inzet in functie van competentieversterking tijdens bemiddeling en opleiding en op de werkvloer. Ook het aanbod rond digitale modules wordt uitgebreid, waarbij er een sterke link wordt gelegd met de beroepsopleiding.
- VDAB monitort de activiteiten – zowel in eigen beheer als in samenwerking met partners – rond anderstalige klanten.

Leerjobs

Het voorbereidende proces van leerjobs (ontwikkeling BKET) is eind 2023 afgerond. Op 8 september 2023 werd ook het regelgevend kader goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Deze VDAB maatregel loopt sinds 1 januari 2024 tot en met 30 april 2027 experimenteel met ESF steun en Vlaamse cofinanciering. Via een ervaringstraject in een bedrijf en ondersteund door een beperkt aantal uur les, krijgen ongekwalificeerde jongeren die 2 jaar het secundair onderwijs verlaten hebben of 21 jaar oud zijn, een beroepskwalificerend traject aangeboden. De jongere zal de beroepskwalificatie kunnen behalen via het afleggen van een EVC assessment op het einde van zijn leerjob traject. Indien ze het EVC assessment met succes afleggen, kunnen ze aanvullend de verkregen beroepskwalificatie ook omzetten in een onderwijskwalificatie door aanvullende algemene vorming te volgen in een CVO. 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.

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. Daarnaast 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 loopbaancampus en een regionale vestiging.

Het model van de loopbaancampussen 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 mogelijk en face-to-face daar waar het een meerwaarde heeft. Daarnaast worden alle VDAB-gebouwen de komende jaren maximaal energieneutraal gemaakt. Bij de keuze van een nieuwe vestigingsplaats houden we maximaal rekening met de bereikbaarheid en de mobiliteit op basis van het STOP principe, zodat VDAB ook voor fysieke dienstverlening makkelijk bereikbaar blijft voor de klanten.

De loopbaancampus van VDAB biedt naast bemiddelingsactiviteiten ook opleidingskansen aan zowel werkzoekenden als werknemers, leerlingen en studenten, leerkrachten, bedrijven, sectoren en kennisinstellingen. De opleidingen vinden plaats binnen een moderne en didactisch uitgeruste infrastructuur die wordt gedeeld met diverse partners (Syntra, scholen, centra voor volwassenenonderwijs en sectoren). Het model van loopbaancampussen laat toe het aanbod te verbreden én innovatieve leeromgevingen te creëren.

Met de T2-campus in Genk werd het model van de loopbaancampus in de provincie Limburg al in de praktijk gebracht. VDAB voorziet in de komende jaren ook loopbaancampussen in de andere provincies. In de loop van 2024 zal gestart worden met de bouwwerken van de loopbaancampus in Roeselare en zullen de locaties van de andere loopbaancampussen definitief vastliggen.

Opleidingsaanbod zichtbaar maken voor alle burgers

Om een heldere en transparante ontsluiting van het arbeidsmarktgerichte opleidingsaanbod te garanderen voor zowel werkzoekenden, burgers als werkgevers, wordt door VDAB geïnvesteerd in de uitwerking van een digitaal opleidingsplatform als ondersteunende tool. De technische analyse van het digitaal opleidingsplatform loopt nog

tot en met 2024. In 2024 wordt het digitaal opleidingsplatform verder ontwikkeld. Het ontwikkelen van een geavanceerd opleidingsplatform heeft tot doel een aantrekkelijke en gebruiksvriendelijke website die burgers efficiënt naar het passende opleidingsaanbod leidt. Achterliggend zal er een catalogus worden opgezet waarin het aanbod beheerd kan worden op basis van de behoeften van opleidingsverstrekkers.

Zowel bij de huidige versie (Vind Een Opleiding) alsook de toekomstige versie van het digitale opleidingsplatform, werkt VDAB aan het leggen van linken naar andere relevante beleidsprojecten, zoals de leer- en loopbaanrekening. Ook vanuit de competentiecheck voor werknemers (zie hoger) kunnen er opleidingssuggesties gegeven worden die zullen leiden naar het opleidingsaanbod in het nieuwe opleidingsplatform.

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.

We blijven volop inzetten op het zichtbaar maken en attesteren van vaardigheden en competenties op de arbeidsmarkt en doen hiervoor beroep op een gedeelde verantwoordelijkheid van leerlingen, werkenden, werkzoekenden, opleiders en werkgevers:

- Zoals hoger reeds aangegeven zal VDAB vanaf 2024 binnen een gesloten ESF-oproep van start gaan met een nieuw instrument voor ongekwalificeerde jongeren: de leerjobs. De leerjob is een begeleid ervaringstraject in een onderneming gericht op het verwerven van de competenties van een beroepskwalificatie. De beroepskwalificatie kan worden behaald door het afleggen van een EVC assessment. Hiermee bouwen we een zinvol en efficiënt EVC-beleid binnen het beleidsdomein Werk verder uit.
- Daarnaast kunnen werkzoekenden hun ervaring gratis laten erkennen door een erkend EVC-traject te volgen. 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.
- Competent vormt de standaardtaal voor beroepen en competenties op de arbeidsmarkt. In 2024 zet VDAB in op volgende acties gerelateerd aan de doorontwikkeling van Competent:
 - Het up-to-date houden van de beroepen en competenties beschreven in Competent, waarbij de arbeidsmarkt gescand wordt op nieuwe ontwikkelingen. Hierbij wil VDAB extra aandacht besteden aan soft skills, green skills en digital skills.
 - Het vergroten van de wendbaarheid van Competent door – naast de sectorale input – verder in te zetten op het AI-driven maken van Competent. Hierdoor kan VDAB sneller inspelen op vraag en aanbod vanuit de arbeidsmarkt en een proactieve dienstverlening aanbieden.
 - Het gebruiksvriendelijk ontsluiten van de data in Competent door het bouwen van een extra communicatie-laag bovenop de standaard.

Gezien VDAB een transitieperiode tegemoet gaat waarin een oude en nieuwe versie van de Competentdatabank tijdelijk naast elkaar gebruikt worden in de dienstverlening en gezien de nieuwe versie een dynamische standaard betreft, zal in 2024 gewerkt worden op het converteren van data tussen de verschillende versies van de standaard.

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), individueel en collectief maatwerk en van de doorstroomevaluaties naar het normaal economisch circuit.

Op 1 juli 2023 ging de (nieuwe) maatregel maatwerk bij individuele inschakeling in voege én was het een belangrijk jaar ifv implementatie. In 2024 zetten we verder in op het laten landen van de (nieuwe) maatregel Individueel Maatwerk. In 2024 willen we verder ook (blijven) inzetten om met behulp van de (nieuwe) maatregel Individueel Maatwerk onze ambitie rond een meer inclusieve arbeidsmarkt waar te maken. Wij bereiden ons in 2024 voor op de komst van de STO's (= sociale tewerkstellingsorganisaties), waarbij VDAB voor deze werkgevers een digitale dienstverlening zal voorzien. Dit om de toeleiding naar deze werkgevers (extra) te faciliteren.

VDAB is binnen het team TOM (= tewerkstellingsondersteunende maatregelen) bevoegd voor het vaststellen van de behoefte aan ondersteuning (= indicering). In 2024 zal VDAB verder inzetten op het inkorten van de doorloop- en wachttijden ifv het verkrijgen van een advies. Dit willen we bereiken door onder meer in te zetten op het verhogen van het aantal indiceerders. Om deze doelstelling goed op te volgen, zetten wij ook in op een sterke monitoring.

In 2023 werkte VDAB, in samenwerking met DWSE, mee aan de optimalisatie van Collectief Maatwerk (CMW). De inhoudelijke wijzigingen van de optimalisatie Collectief Maatwerk (nieuw ministerieel besluit over het indiceren van de doelgroep en de operationele invulling van de indiceringsflow voor CMW waarbij deze gealigneerd wordt op die van IMW), moeten nu vertaald worden naar de werkvloer. VDAB zal hier een verandertraject voor uitwerken, zodat de geïmpacteerden op de hoogte zijn én weten waar de wijzigingen liggen.

In de loop van 2024 volgt de volgende stap, nl. de start van de evaluatie van Collectief Maatwerk, waarbij deze maatregel ten gronde geëvalueerd zal worden. Aan deze evaluatie zal VDAB ook meewerken.

Vanaf 2024 zal VDAB voor de periode 2024, 2025 én 2026 de doorstroomtrajecten voor zijn rekening nemen. Doorstroomtrajecten hebben als doel om werkenden binnen collectief maatwerk waarvan VDAB op basis van een jobafhankelijke evaluatie, oordeelt dat deze niet langer nood hebben aan de ondersteuning binnen CMW, te laten stromen naar een job in het regulier economisch circuit.

Hiervoor dient VDAB in 2024 een aanbesteding uit te schrijven en een addendum op te stellen, om de cofinanciering van ESF-middelen naar VDAB ifv de uitvoering van de

doorstroomtrajecten, verder te kunnen uitwerken. VDAB zal naast de inschatting van de doorstroomkansen van de werknemer (toeleiding tot de trajecten) en de mandatering van de doorstroompartners, vanaf dan ook instaan voor de verderzetting van de financiering en opvolging van de doorstroomtrajecten. Dit werd tot op heden door EU WSE uitgevoerd.

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 deelnemers worden hiervoor doorverwezen naar GTB (Gespecialiseerd Team Bemiddeling). GTB zorgt ook in 2024, in opdracht van VDAB, voor de toeleiding van deelnemers naar de initiatieven AMA sociale economie, alsook voor de opvolging en de jaarlijkse evaluatie.

3. Horizontale strategische doelstellingen

3.1. Aanbevelingen Audit Vlaanderen

VDAB blijft werken aan een sterkere organisatiebeheersing. Dit uit zich ook in het omgaan met aanbevelingen uit audits. De indicatoren uit het beleidsgericht rapport tonen aan dat VDAB de geformuleerde aanbevelingen tijdig realiseert en inzet op verbetering en optimalisering. Voor de vele aanbevelingen van de eigen Interne Audit kon in het beleidsgericht rapport van Audit Vlaanderen deze keer een hoge realisatiegraad van 86% vastgesteld worden.

Er zijn momenteel 2 opgevolgde aanbevelingen van Audit Vlaanderen nog niet gerealiseerd. Deze gaan over AI, een domein waarin VDAB voorloper is in de Vlaamse overheid. Wij maken verder werk van de optimalisaties die tegemoetkomen aan deze aanbevelingen.

Voor de versterking van de organisatiebeheersing was het actieplan 'VDAB als regisseur' naar aanleiding van de audit van het Rekenhof over het uitbestedingsbeleid een belangrijk initiatief. In 2023 werden de werven zowat volbracht, met een aantal uitzonderingen die in 2024 worden afgerond. Auditopdrachten door Interne Audit VDAB bevestigen de sterkere beheersing van overheidsopdrachten en subsidies i.h.k.v. uitvoering van de dienstverlening.

De maturiteit van het risicomanagement kon zich in 2023 handhaven. Een nieuwe identificatie van risico's wordt voorbereid.

3.2. Opvolging personeelsbesparing

VDAB is opgenomen in de lijst van entiteiten die tegen 2024 een vooropgestelde personeelsnorm moeten halen. Het personeelseffectief moet in de huidige legislatuur dalen met 422 koppen (8,2% van het personeelsbestand). Deze daling wordt budgettair gradueel vertaald over de verschillende jaren van de legislatuur.

Aangezien 2024 het eindpunt is van de huidige besparingsdoelstelling, zullen we eindigen op de opgelegde norm, nl. 4714. Dit aantal is exclusief de wervingen waarvoor VDAB van de Vlaamse Regering de toestemming kreeg om te werven buiten de besparingen (de samenwerking met Actiris, de samenwerking met het RIZIV en de opstart van het Individueel Maatwerk).

VDAB heeft ervoor 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.

Op dit ogenblik heeft VDAB nog extra personeel in dienst in specifieke projecten zoals de verhoogde begeleidingsnood vanuit VDAB voor Oekraïense tijdelijk ontheemden, voor de uitvoering van het meest recente Werkgelegenheidsakkoord en voor de Werkschakelpunten. Deze tijdelijke wervingen staan niet in het personeelsplan omdat het niet om permanente uitbreidingen gaat.

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 2024-2028 wordt hierna weergegeven.

- Een essentieel onderdeel, een referentiepunt is de actualisering van de VDAB-BELEIDSVERKLARING 'welzijn op het werk'. De verklaring is eveneens hierna weergegeven op pg 53.
- 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. Ook in 2024.
- Specifieke aandacht gaat opnieuw naar een VDAB agressie-, voorkomings- en remediëringsbeleid 2.0, dat in 2024 verder worden uitgerold middels een specifiek deelactieplan dat vervat zit in het hierboven plan mbt de psychosociale aspecten.

Globaal Preventieplan															
Versie 1.1 - Datum laatste wijziging GPP: 19/06/2023											Eigenaar: IDPB				
											(*) A= acties formuleren, B= aandacht besteden aan				
Welzijns- domein	Nr.	Lange-termijn doelstelling	Zwaartepunt van acties		Tijdslijn										
			Centr	Prov (*)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Management van het welzijns- beleid	0.1	Hernieuwen van de beleidsverklaring. Realiseren van de ambities van de welzijnsbeleidsverklaring.	X	B											
		<u>Beleidsverklaring Welzijn</u>													
	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 bekeken en eventueel aangevuld vanuit de context van het hybride werken en het coronaversoepelingsplan.	X	A											
	0.5	Bouw-, verbouw- en verhuisprojecten: veiligheids- en gezondheidsaspecten worden opgenomen in alle fases van het project (planning, ontwerp, uitvoering,...)	X												
1. Verhuis CD naar Hendrik Consciencegebouw		X	B												

		2. Mastercampussen	X	B										
Arbeids- veiligheid	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.	X											
Bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk	2.1	Sluitende organisatie en aanpak van de medische onderzoeken voor het personeel.	X	B										
	2.2	Stimuleren van de griepvaccinatie voor alle medewerkers en van de medische cheque-up voor 50-plussers.	X	B										
	2.3	Ontwikkelen van een nieuw beeldschermwerkersbeleid met ergonomische criteria voor de ICT uitrusting.	X											
	2.4	Ontwikkelen van een VDAB-specifiek EHBO beleid.	X											
	2.5	Voeren van een performant re-integratiebeleid.	X											
Psycho- sociale aspecten van het werk	3.1	Uitvoeren van het psychosociaal welzijnsplan.	X	A										
	3.2	Aliniëren van het psychosociaal welzijnsplan met ISO 45003.	X											
	3.3	Ontwikkelen, uitvoeren en bijsturen van een procedure en acties om agressie structureel aan te pakken.	X	A										

	3.4	De bestaande aanpak om het ziekteverzuim terug te dringen zowel in een bredere context als maatgericht benaderen en toepassen	X	A										
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											
	4.4	Werknemers sensibiliseren om hun werkplek altijd en overal (PTOW) optimaal in te stellen.		A										
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 werkplek	6.1	Toepassen van normen (Belgische, Europese en internationale) inzake inrichting van werkplekken 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										

VDAB-BELEIDSVERKLARING

‘welzijn op het werk’



Welzijn op het werk in al zijn aspecten is voor VDAB van het hoogste belang en maakt integraal deel uit van een succesvolle bedrijfsvoering. De verschillende domeinen van het welzijnsbeleid zijn bepaald in de Welzijnswet van 4 augustus 1996. Het zijn: arbeidsveiligheid, gezondheid, arbeidshygiëne, verfraaiing van de arbeidsplaatsen, ergonomie, psychosociale belasting en leefmilieu. Het beleid inzake welzijn op het werk sluit aan bij de missie en visie van de organisatie. Op basis van de Welzijnswet wil VDAB het welzijn op en tijdens het werk van zijn werknemers en iedereen die zij laten bewegen op de arbeidsmarkt, rechtstreeks of via partners, gelijkwaardig beschermen en bevorderen. We ondernemen alle redelijke en aanvaardbare stappen om de doelstellingen van ons welzijnsbeleid te behalen.

Om dit alles te verwezenlijken zal VDAB:

- een **voorbeeldrol** opnemen wat betreft de toepassing van welzijnswetgeving door de VDAB als promotor, regisseur, organisator van arbeidsmarktdienstverlening t.a.v. zijn partners.
- minimaal alle **wettelijke verplichtingen nakomen** die aan VDAB worden opgelegd.
- proactief inspelen op de **nieuwe ontwikkelingen en methodieken** die het welzijnsbeleid kwalitatief kunnen verbeteren.
- streven naar een **continue en duurzame verbetering** van het welzijn van onze medewerkers.
- alle **afspraken nakomen** waartoe VDAB zich in het kader van zijn welzijnsbeleid vrijwillig heeft geëngageerd.
- een **integrale corporate welzijnscultuur** ontwikkelen en onderhouden die ondersteund wordt door het management. Dit verzekert een verankering van het welzijnsbeleid voor alle werknemers van de VDAB.
- zijn **welzijnsbeleid organiseren** volgens de internationaal erkende norm ISO 45001, een managementsysteem voor veilig en gezond werken.
- de **impact van geplande ontwikkelingen op het welzijn op het werk** in een vroeg stadium onderzoeken en in rekening brengen bij de besluitvorming.
- de **verantwoordelijkheden** op elk niveau vastleggen en opnemen in de functiebeschrijving van alle leidinggevend en medewerkers.
- **veilige middelen, procedures, materieel, infrastructuur** voorzien of toepassen, en deze onderhouden om ongevallen, letsels en ziekte te voorkomen en de risico's op incidenten te verminderen.
- **medewerkers en cursisten voldoende informeren en trainen** in veilige werkmethode, ongevallenpreventie en noodprocedures om, wanneer er toch een incident plaatsvindt, de impact ervan te verminderen en een snelle terugkeer naar de normale situatie mogelijk te maken.
- **op een open wijze intern communiceren** in verband met het welzijnsbeleid.
- op een transparante en correcte wijze **verslag doen over de aanpak** van het welzijnsbeleid in EOC, SEOC en de geëligende werkgroepen.

Het waken over het welzijn van onze werknemers en klanten is een zaak van ons allemaal. Ik reken erop dat jullie allen, samen met het management, zullen helpen het welzijnsbeleid in praktijk om te zetten.

Wim
Adriaens
(Signature)

Digitaal
ondertekend door
Wim Adriaens
(Signature)
Datum: 2023.07.28
14:02:56 +02'00'

Wim Adriaens
Gedelegeerd bestuurder



3.4. Diversiteitsplan

In 2024 blijft VDAB verder werken aan de uitbouw van het brede DGI-beleid (Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie). Als kader blijven we de zes duidelijk afgeijnde thema's gebruiken uit de studie van McKinsey 'Diversity Wins, how inclusion matters' :

1. Een zichtbare representatie van divers talent doorheen de hele entiteit
2. Het versterken van het eigenaarschap van DGI bij management en leidinggevenden
3. Gelijkwaardigheid
4. Openheid
5. Veiligheid
6. Het creëren van een groepsgevoel

Volgende acties zijn continu nodig om zo het DGI-beleid onder de aandacht te houden :

- een verderzetting van het toelichten van het DGI-kader op zowel interne als externe fora,
- het verder werken aan het regionale netwerk van DGI-ambassadeurs,
- VDAB blijft actief meewerken aan de (sociale) netwerken georganiseerd door DDB (Dienst Diversiteitsbeleid Vlaanderen), Mozaiko, Overuit, Onbepakt.
- VDAB blijft kennis delen door resultaten uit verschillende onderzoeken te delen met bv. de andere leden van de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid.

Als basis voor de prioritisering van nieuwe acties wordt voornamelijk de databank gebruikt waarin alle vragen worden gecapteerd, samen met de aangeboden oplossing. Vaak volstaat het om de juiste informatie door te geven. Af en toe ontvangen we echter vragen waar informatie verstrekken niet volstaat en moeten we een specifieke actie uitwerken. Enkele voorbeelden hiervan zijn :

- sensibiliserende infosessies voor leidinggevenden mbt bestaande kaders en diensten voor collega's met een handicap of chronische ziekte,
- toegankelijk maken van de digitale informatie op ons intranet,
- de Dienst Facility meehelpen bij het uitschrijven van een DGI-waardige richtlijn met betrekking tot het inrichten van VDAB-gebouwen.

Deze acties worden telkens eerst goedgekeurd door het kernteam waarna de focusgroep inclusie onder leiding van de coördinator DGI deze verder uitwerkt.

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:

- tegen 2030 t.o.v. 2005 minstens een reductie van -84% voor de effectieve CO₂-uitstoot van gebouwen en gebouwgerelateerde installaties,
- een reductie van het primair energieverbruik van gemiddeld -3% per jaar tot 2030, oftewel de finale doelstelling van -35% tegen 2030 t.o.v. 2005,
- 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,
- bestaande en niet residentiële gebouwen, zowel in eigendom als in huur, die over meer dan 20 parkeerplaatsen beschikken, moeten vanaf 1 januari 2025 hun parkeerterrein voorzien van minstens twee laadstations voor elektrische of hybride wagens. Dat is in de veronderstelling dat wij de parkeerplaatsen in eigen beheer hebben en dat er vanuit het VDAB SURE2040 vastgoedplan een continuïteit in de exploitatie t.e.m. 2027 voorzien is.

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.

VDAB verzekert met het juristenteam (shopteam) en de beleidsadviseur Europa een tijdige screening van nieuwe EU regelgeving (of initiatieven) en omzettings- en inbreukdossiers, door o.a. de maandelijkse screening 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 2023

We bespreken kort de behaalde resultaten en volgen daarbij de structuur van het indicatorenstelsel van het JOP voor 2023.

1. Niet-beroepsactieven bereiken

In 2023 is VDAB er volledig in geslaagd de doelstellingen voor het inschrijven van niet-beroepsactieven te realiseren. Meer nog: voor elk van de drie groepen is de doelstelling overschreden: we noteerden 11.527 inschrijvingen van zieken (via RIZIV-trajecten en andere kanalen), 18.963 inschrijvingen van leefloongerechtigden en 88.898 inschrijvingen als vrije werkzoekende.

Zoals in kwartaalberichten aan de Raad van Bestuur al opgemerkt, leidde dit succes in het bereiken en activeren van voormalig niet-beroepsactieven tot een verschuiving in de samenstelling van de VDAB-burgerklanten-populatie. Waar voordien het gros van die klanten behoorde tot de groep van de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, is dat nu veel minder het geval: ruim 40% van de burgers ingeschreven bij VDAB zijn voormalig niet-beroepsactieven, sommigen met een duidelijke arbeidswens, anderen ingeschreven vanuit een inschrijvingsverplichting, maar met een nog uit te klaren toekomstperspectief.

2. Aanzetten tot loopbaandenken

Ook werkenden vinden in toenemende mate de weg naar VDAB. Zo maakten elke maand ongeveer 40.000 werkende burgers gebruik van digitale dienstverlening via een account (zonder zich in te schrijven) en zat het online leren in 2023 opnieuw in de lift (na een post-corona dip in 2022).

De cijfers van “echte” inschrijvingen bij VDAB door werkende burgers zijn wat moeilijker te interpreteren, omdat VDAB deze inschrijvingen regelmatig administratief afsluit wanneer burgers hun interesse niet meer bevestigen. Deze afsluitacties werden in 2023 meer periodiek dan dagelijks uitgevoerd, wat leidt tot plotse schommelingen in de aantallen ingeschrevenen per maand. Dit alles neemt niet weg dat het algemene jaarbeeld (zie ook Maandbericht Werkzoekenden over december) aangeeft dat er in 2023 minder werkende burgers waren ingeschreven bij VDAB dan in 2022. Blijkbaar ervaren werkenden het minder als noodzakelijk om zich in te schrijven om van VDAB-dienstverlening te genieten (wat ook de bedoeling was van de “account zonder inschrijving”).

Ten slotte is nog interessant te weten dat de tevredenheid van werkende burgerklanten in 2023 nog verder gestegen is. De NPS-waarde bedraagt nu 34, flink hoger dan de voorgaande jaren.

3. Uitkeringsgerechtigden begeleiden we op een aanklampende manier

De indicatoren over de dienstverlening aan werkzoekenden zonder werk vertonen over het algemeen stabiele of licht stijgende waarden. Zo steeg het aandeel klanten bezig met een opleiding licht en bleef het aandeel klanten bezig met werkplekklaren stabiel.²

De tevredenheid bij werkzoekenden zonder werk is in 2023 sterk gestegen tot een NPS-waarde van 31 (tegenover 23 en 26 de voorgaande jaren).

Een uitgesproken daling die we in de cijfers zien opdoemen, betreft de uitstroomcijfers naar werk. Bij de JOP-indicatoren zien we bijvoorbeeld dat de uitstroom naar werk drie maanden na de start van persoonlijke dienstverlening in 2023 is blijven dalen. Analyses van een tijdreeks van 10 jaar geven aan dat het huidige percentage historisch nog steeds goed is, maar ze bevestigen in feite een observatie die we al eerder maakten. De piek in 2020 lijkt VDAB niet opnieuw te kunnen realiseren en is dus hoogstwaarschijnlijk te verklaren door een historisch unicum met uitzonderlijk weinig vacatures in een pandemie-context. Los daarvan is het relatief lage resultaat van 2023 ook te verklaren door de veranderde samenstelling van de werkzoekendenpopulatie van VDAB, met nu veel meer dan ooit tevoren klanten die geen werkloosheidsuitkering ontvangen, maar afhankelijk van andere of geen uitkeringsstelsels (voormalig niet-beroepsactieven) en geen verplichting hebben tot ingaan op een aanbod van VDAB, met daarin een groeiend aandeel van werkzoekenden met een beperkte kennis van het Nederlands en daardoor extra uitdagingen in de zoektocht naar werk. Deze klanten zijn minder matchbaar in de eerste 3 maand van persoonlijke dienstverlening en daarom zorgt VDAB ervoor dat ze intensifiërende acties krijgen (zie verder).

In het najaar van 2023 werden al acties opgezet om het onthaal van voormalig niet-beroepsactieven te verbeteren (aangepaste startcommunicatie gezien ze niet verplicht zijn om dienstverlening te gebruiken en een sluitende, proactieve contactname) en te zorgen voor een vlottere doorstroom van inschrijving naar dienstverlening, om te vermijden dat voormalig niet-beroepsactieven trager met dienstverlening zouden starten dan uitkeringsgerechtigden. Nadere analyse maakt duidelijk dat dit al meteen voor zichtbare resultaten zorgt, want het percentage vrije werkzoekenden waarvan binnen de drie maanden is ingeschat welke dienstverlening ze nodig hebben, is gestegen van een stabiel laag aandeel van ongeveer 50% naar 68% in januari 2024. Een grote stap in de richting van ruim 80%, zoals VDAB al jaren realiseert voor de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en de werkzoekenden met een ziekte-uitkering.

Bovendien krijgt de stijging van de snelheid van inschatten ook een vervolg in de dienstverlening. Dat is te zien aan het aandeel werkzoekenden bezig met intensifiërende actie in de vierde maand van persoonlijke dienstverlening (voor wie nog niet uitgestroomd is). Dat aandeel is mooi gestegen tot nu 60% (tegenover 55% in 2022, weliswaar nog niet 65% zoals verhoopt). Het type acties dat wordt ondernomen verschuift uiteraard in functie van de noden van de werkzoekende. De kwartaalanalyses van competentieversterking (zie

² Let wel: de indicatoren over opleidingen en werkplekklaren gaan over de maand september omdat de registraties van deze acties langer op zich laten wachten dan bij andere acties (veel externe onderwijspartners hebben enkele maanden nodig om hun registraties af te werken).

afzonderlijke tekst voor Raad van Bestuur), geven bijvoorbeeld aan dat VDAB in 2023 aanzienlijk meer taalopleidingen organiseerde, een logisch gevolg van de groeiende groep werkzoekenden met weinig kennis van het Nederlands.

Ten slotte tonen de cijfers dat de indicator over de werking van de controledienst in 2023 minder goed uitviel dan verwacht. In 2023 behandelde de controledienst ruim twee derde van de transmissie-aanvragen binnen de gestelde tijd (12 weken), waar dat de jaren voordien lukte voor 80% of meer. Dit is te verklaren door een tijdelijk capaciteitsprobleem. Als gevolg van verhoogde aandacht voor transmissies, kreeg de controledienst in 2023 meer transmissie-aanvragen te verwerken. Er is actie ondernomen om de capaciteit via nieuwe aanwervingen op te krikken, maar het resultaat daarvan is nog niet te zien in de uitkomsten (snelheid van proces).

4. Werkgevers bieden we perspectief op talent

Als we de indicatoren van de dienstverlening aan werkgevers bekijken, valt op dat ook bij deze klantengroep de tevredenheid in 2023 is gestegen. De NPS-waarde bedroeg 31 (flink hoger dan de waarde van 2021 en 2022, 20 en 22).

Wat het bereik van de werkgeversdienstverlening betreft, zien we vooreerst dat de externe toets op stabiliteit wijst. In de Statbel-enquête over rekrutering vernoemen evenveel werkgevers VDAB als gebruikt rekruteringskanaal als voorgaande jaren. Een nieuwe indicator over het totaal aantal werkgevers dat gebruikmaakt van VDAB-dienstverlening, is tijdelijk niet beschikbaar omdat data van de applicatie "Vind een Werknemer" enkele maanden niet beschikbaar zijn geweest.

Ten slotte zien we dat de mismatch tussen vraag en aanbod het invullen van vacatures er niet gemakkelijker op maakt. Dat is ook te merken aan de indicatoren van VDAB daarover. In gedeeld beheer raakten in 2023 slechts 35% van de vacatures ingevuld binnen de zes maanden, een substantiële daling in vergelijking met de voorgaande jaren. Dat heeft er alles mee te maken dat VDAB in de nieuwe werkgeversbenadering de nadruk legt op de moeilijker in te vullen vacatures (voor knelpuntberoepen) en het resultaat voor 2023 daardoor niet te vergelijken is met voorgaande jaren, toen nog alle soorten vacatures openstonden voor gedeeld beheer. In 2024 probeert VDAB door meer projectmatige werkingen op te zetten met werkgevers tot een betere invullingsgraad te komen op een termijn van 6 maanden.

5. Interne organisatie

Het percentage afwezigheden wegens ziekte is in 2023 gedaald in vergelijking met 2022 (10,4% versus 9,9%), al blijft het daarmee hoger dan de doelstelling voor 2023. VDAB slaagt er zo in om in tegen de algemene trend op de arbeidsmarkt.

KPI's voor JOP 2023 met historische terugblik ter referentie							
		Decembermetingen (maandcijfers)*					Doel
		2019	2020	2021	2022	2023	2023
1. Niet-beroepsactieven bereiken: voormalig niet-beroepsactieven ingeschreven							
1.1	Aantal inschrijvingen van langdurig zieken (RIZIV e.a.) (jaartotaal)***	6508	5630	7399	7850	11527	10000
1.2	Aantal inschrijvingen via OCMW (jaartotaal)***	10930	8385	8833	15301	18963	18000
1.3	Aantal inschrijvingen vrije werkzoekenden (niet-werkenden) (jaartotaal)***			60132	76563	88898	stijging
2. We zetten aan tot loopbaandenken							
2.1	Aantal individuen dat (digitale) VDAB-dienstverlening gebruikt via een account (zonder inschrijving)			36284	37629	39856	stijging
2.2	Stijgend aantal werkenden dat ingeschreven is bij VDAB (werkende werkzoekenden)	75781	77350	78238	78662	68199	stijging

2.3	Aantal unieke cursisten (online leren)		8054	5135	4867	5617	stijging
2.4	Tevredenheid van werkende burgerklanten (Net Promotor Score)			27	32	34	32
3. Uitkeringsgerechtigden begeleiden we op een aanklampende manier							
3.1	Uitstroom naar werk binnen de eerste drie maanden van persoonlijke dienstverlening	27%	30%	28%	28%	25%	stijging
3.2	Aandeel werkzoekenden bezig met voldoende (intensifiërende) actie in de vierde maand van persoonlijke dienstverlening (voor wie nog niet uitgestroomd is)	58%	54%	54%	55%	60%	65%
3.3	Aandeel werkzoekenden bezig met een opleiding (centrumleren, inclusief 'blended learning')*	12%	9%	10%	11%	12%	13%
3.4	Stijgend aandeel werkzoekenden bezig met werkplekleren*		5%	6%	5%	5%	7%
3.5	Aandeel transmissie-aanvragen behandeld binnen de gestelde tijd (12 weken)(jaargemiddelden)	90%	78%	87%	82%	68%	stijging
4. We ambiëren ook bij werkzoekenden tevreden klanten							

4.1	Tevredenheid van werkzoekenden (Net Promotor Score)			23	26	31	28
5. Werkgevers bieden we perspectief op talent							
5.1	Aantal werkgevers dat een vacature meldt bij VDAB		Indicator is ontwikkeld, maar reeks is onderbroken omwille van registratieproblemen				
5.2	Aandeel werkgevers met 10 werknemers of meer dat bij rekrutering gebruik maakt van VDAB als rekruteringskanaal (Statbel-enquête, februari)		64%	62%	61%	61%	stijging
5.3	Verbeterde vervulling van vacatures in gedeeld beheer: vervuld binnen drie maanden na start van gedeeld beheer	44%	49%	35%	29%	25%	34%
5.4	vervuld binnen zes maanden na start van gedeeld beheer (nieuwe reeks)				41%	35%	
5.5	Tevredenheid van werkgevers (klanten VDAB, Net Promotor Score)			20	22	31	24
6. Organisatie							
6	Verminderde afwezigheid wegens ziekte (jaargemiddelde)			9,5%	10,4%**	9,9%	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). Sinds 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).

4.2 Personeelsplan 2024

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

	Koppen 2024	Algemeen Totaal VTE
Gedelegeerd bestuurder	1	1
Algemeen directeur	2	2
Afdelingshoofd	13	13
Preventieadviseur-coördinator	1	1
Directeur	50	50
ICT-manager	1	1
Adjunct directeur /Ingenieur/informaticus	592	523
Totaal niveau A	660	597
Leidinggevend/senior hoofddeskundige	5	4
Hoofddeskundige/hoofdprogrammeur	115	103
Deskundige/programmeur	2271	2030
Totaal niveau B	2391	2138
Leidinggevend/senior hoofdmedewerker	7	6
Hoofdmedewerker/hoofdtechnicus	76	68
Medewerker/Technicus	368	329
Totaal niveau C	451	403
Leidinggevend/senior hoofdassistent	2	
Hoofdassistent	29	26
Assistent/speciaal ass/techn ass	86	77
Totaal niveau D	117	105
Kantine, restaurant & schoonmaakpersoneel	122	67
	3741	3309
Technisch pedagogisch directeur -coördinator	2	2
Auditor	7	6
Technisch pedagogisch directeur	10	9
Technisch pedagogisch adjunct directeur	140	125
instructeur	807	721

	966	864
Handlanger/snijder/magazijnier/gereedschapsmaker	7	6
	7	6
	973	870
Algemeen totaal	4714	4179