

ACTIVERINGSAGENDA

UITDAGINGEN EN OPLOSSINGEN VOOR ACTIVERING ONDER DE HERVORMDE WERKLOOSHEIDSREGELING

SERV
sterk door overleg

Publicatie van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Contactpersonen	Sandra Hellings	shellings@serv.be
	An De Coen	adcoen@serv.be
	Linde Buysse	lbuysse@serv.be

Inhoud

Activeringsagenda 4

1. Snel op het juiste spoor 6

   1.1 Sneller opstarten en oriënteren 7

   1.2 Zet in op kwaliteit om goed te kunnen schakelen 8

2. VDAB-werking op maat van de klant 10

   2.1 Beperkte tijd voor bemiddeling optimaal gebruiken 12

   2.2 Ruimte voor competentieversterking blijven voorzien 15

   2.3 Ultiem (job)aanbod gerichter invullen 17

3. Vlaamse overheid als betrouwbare partner 19

   3.1 VDAB als betrouwbare partner voor werkzoekenden en werkgevers 20

   3.2 VDAB als betrouwbare partner voor partners 22

   3.3 Vlaamse regering als betrouwbare partner 23

Bibliografie 24

Bijlagen 26

Activeringsagenda

Uitdagingen en oplossingen voor activering onder de hervormde werkloosheidsregeling

Het federaal regeerakkoord 2025-2029 hervormde de werkloosheidsuitkering: vanaf 1 maart 2026 is ze beperkt in de tijd. Voor mensen die een uitkering aanvragen, zal de werkloosheidsuitkering nog maximaal twee jaar worden uitgekeerd – waarvan twaalf maanden basisperiode en maximum twaalf maanden extra, afhankelijk van het beroepsverleden. Ook de inschakelingsuitkeringen wordt hervormd en wel naar een éénmalige periode van maximaal één jaar, volgend op een beroepsinschakelingstijd van zes maanden (156 dagen).[1]

De beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd (BWIT) verandert de situatie van werkzoekenden aanzienlijk. De hervorming werd abrupt doorgevoerd en op het moment van besparingen op het beleidsdomein Werk, waaronder VDAB. Vlaanderen moe(s)t dan ook snel schakelen. Een hervormd beleid is nodig om mensen duurzaam aan het werk te krijgen in de nieuwe context. De uitdaging bestaat erin duidelijke garanties te bieden over de kwaliteit van de dienstverlening en de termijn waarin werkzoekenden en werkgevers die mogen verwachten.

Met deze activeringsagenda wil de SERV urgente openstaande vraagstukken identificeren en remediëren via voorstellen tot verbetering of alternatieven. De Vlaamse sociale partners beogen hiermee geen exhaustiviteit maar willen vooral de meest prangende uitdagingen onder de aandacht brengen. De voorstellen promoten meer actieve bemiddeling, waarin VDAB zelf de brug maakt tussen werkzoekenden en werkgevers.

Deze activeringsagenda focust, mede gezien het momentum, op de nieuwe instroom: wat is het effect van de nieuwe regelgeving op werkzoekenden, op werkgevers en op de VDAB-dienstverlening en -bemiddeling? De focus ligt daarbij op personen geïmpacteerd door de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd, zonder daarbij uit het oog te verliezen dat het merendeel van het VDAB-cliënteel personen zijn zonder een RVA-uitkering. In oktober 2026 gaat het om 53% van de bij VDAB ingeschreven werkzoekenden, nl. 113.391 voormalig niet-beroepsactieve werkzoekenden zonder werk[2]. Gezien hun context anders is, zijn wellicht niet alle voorstellen uit deze activeringsagenda ook voor hen van toepassing. Echter, ook voor de grote groep werkzoekenden zonder werkloosheidsuitkering, die ingeschreven is bij VDAB maar buiten de focus van deze agenda valt, is een aangepast beleid op maat nodig. Ook voor hen staat VDAB blijvend mee in voor kwaliteitsvolle dienstverlening met het oog op duurzaam werk.[3]

---

[1] De gewijzigde regelgeving is als bijlage opgenomen.

[2] Arvastat basisstatistieken over werkzoekenden zonder werk, geraadpleegd op 16 november 2026

[3] Volgens het VDAB-decreet.

Deze agenda is opgebouwd rond drie thema's met voor elk thema een aantal voorstellen (bullets) die worden voorafgegaan door knelpunten waar werkgevers en werkzoekenden momenteel nog tegenaan lopen in de nieuwe context (in het grijs in de tekst).

1. Snel op het juiste spoor

1.1 Sneller opstarten en oriënteren

- Voorzie het eerste contact maximum zeven kalenderdagen na inschrijving
- Zet uitkeringsgerechtigde werkzoekenden binnen de maand na inschrijving op het juiste spoor
- Geef werkgevers de mogelijkheid om te kunnen kiezen voor intensieve dienstverlening

1.2 Zet in op kwaliteit om goed te kunnen schakelen

- Verhoog de gegevenskwaliteit bij inschrijving om geen tijd te verliezen
- Zet in op kansrijk screenen en oriënteren om alle opties te verkennen

2. VDAB-werking op maat van de klant

2.1 Beperkte tijd voor bemiddeling optimaal gebruiken

- Bied werkzoekenden en werkgevers een vaste pool van een beperkt aantal contactpersonen
- Bouw bruggen door werkgevers en sectoren tijdig én actief bij het bemiddelingsproces te betrekken
- Verken hoe oriënteringsmethoden die hun nut hebben bewezen, kunnen worden ingezet voor meer functies of sectoren
- Zorg voor een juiste, performante en snellere toeleiding naar sociale economie
- Actualiseer het instrumentarium binnen de nieuwe context

2.2 Ruimte voor competentieversterking blijven voorzien

- Investeer in een opleidingsaanbod dat voldoende inspeelt op de behoeften van werkzoekenden en de arbeidsmarkt
- Bied een oplossing voor het probleem van langdurige omscholing
- Combineer leren en werken om langere opleiding haalbaar te maken voor werkzoekenden

2.3 Ultiem (job)aanbod gerichter invullen

- Zorg voor intensievere ondersteuning via extra bemiddelingsgesprekken
- Creëer doorheen het volledige traject kansen op betaald werk voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt
- Zorg voor een warme overdracht bij einde uitkering

3. Vlaamse overheid als betrouwbare partner

3.1 VDAB als betrouwbare partner voor werkzoekenden en werkgevers

- Blijf werkzoekenden opvolgen via monitoring en gerichte nazorg voor uiterst kwetsbaren
- Versterk de vertrouwensrelatie tussen bemiddelaar en werkzoekende door transparant te zijn over de rolverdeling inzake bemiddeling, opvolging, controle en sanctionering
- Zet in op artificiële intelligentie als ondersteuning voor de VDAB-bemiddelaar
- Communiceer vanuit VDAB helder naar werkgevers en werkzoekenden
- Zet het dienstverleningsaanbod naar werkgevers en werkzoekenden goed in de markt

3.2 VDAB als betrouwbare partner voor partners

- Organiseer de samenwerking met partners vanuit een stabiel en duidelijk kader
- Garandeer de nodige diversiteit in partners

3.3. Vlaamse regering als betrouwbare partner

- Wees als Vlaamse regering een betrouwbare partner voor VDAB
- Innoveer om het activeringsbeleid te optimaliseren

1. Snel op het juiste spoor

Enkele knelpunten in de kijker: waar lopen werkzoekenden en werkgevers tegenaan?

Vandaag gaat er nog te veel tijd verloren. Het Vlaams regeerakkoord schrijft voor dat voor wie er nood aan heeft, de individuele trajectbegeleiding start binnen de drie maanden. In de gewijzigde context is dat veel te laat. Wachtlijsten laten zich vandaag al voelen, zowel voor de toeleiding naar bepaalde VDAB-instrumenten, opleiding of nabije face-to-face begeleiding door een VDAB-bemiddelaar als voor de toeleiding naar sociale economie en voor medische screening. Het engagement van de Vlaamse regering voor een vlottere en betere indicering voor sociale economie wordt nog niet gerealiseerd[4]: mensen met een automatisch recht op sociale economie zijn hiervan niet steeds op de hoogte en voor personen zonder automatisch recht is er geen duidelijkheid over de termijn van indicering.

De communicatie met en het bereik van de doelgroep zijn voor verbetering vatbaar. Er zijn signalen dat de binnen VDAB afgesproken streeftermijnen voor de eerste contactname op het terrein niet steeds worden gehaald en dat de keuze voor verdere communicatie en begeleiding (fysiek of digitaal) schort. Sommige werkzoekenden zijn onvoldoende geïnformeerd over wat deze keuze exact inhoudt en welke juridische implicaties dit heeft. Eens deze keuze is gemaakt, is het niet evident om nog van communicatiekanaal te veranderen, ook niet wanneer de initiële keuze eigenlijk niet de meest passende vorm van begeleiding is.

De blik van bemiddelaars is vooralsnog te eng. Er wordt bij de screening sterk uitgegaan van de zelfanalyse van de werkzoekende (van competenties en arbeidsmarktpositie), hoewel werkzoekenden mogelijk een onvolledig beeld hebben van hun eigen competenties en mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Hierdoor dreigt het traject vanuit onvolledige of verkeerde informatie te vertrekken, waardoor het traject moet worden bijgestuurd of hervat en er tijd verloren gaat. Bovendien ligt de focus sterk op activering volgens het 'work first'-principe. Opleiding dreigt in een traject naar werk naar de achtergrond te verdwijnen. Vooral de toeleiding naar langdurige opleidingstrajecten komt in het gedrang, zeker op het einde van de werkloosheidsperiode. Nochtans kan zulk traject nodig zijn voor het bereiken van een bepaald jobdoelwit en voor het invullen van bepaalde knelpuntberoepen.

Door de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd is het nog belangrijker om de beperkte uitkeringsperiode optimaal te gebruiken voor de snelle activering van de instromende werkzoekenden. Dat betekent dat er geen tijdsverlies mag zijn na inschrijving bij VDAB en dat efficiëntie en kwaliteit onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn om duurzame tewerkstelling te kunnen realiseren.

---

[4] Zie Conceptnota: "Vlottere en betere indicering en toeleiding naar de Sociale Economie": https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/beslissingen-van-de-vlaamse-regering/conceptnota-vlottere-en-betere-indicering-en-toeleiding-naar-de-sociale-economie

1.1 Sneller opstarten en oriënteren

Voorstellen

- Voorzie het eerste contact maximum zeven kalenderdagen na inschrijving
- Zet uitkeringsgerechtigde werkzoekenden binnen de maand na inschrijving op het juiste spoor
- Geef werkgevers de mogelijkheid om te kunnen kiezen voor intensieve dienstverlening

Voorzie het eerste contact maximum zeven kalenderdagen na inschrijving

Werkzoekenden hebben het recht om snel geholpen te worden door VDAB. Dat start met een snelle contactname. Het eerste contact zou binnen de zeven kalenderdagen na inschrijving moeten plaatsvinden. Het heeft als doel de werkzoekende te verwelkomen, uitleg te geven over de rechten en plichten, wederzijdse verwachtingen te duiden, de gegevens te controleren en de werkzoekende te informeren over de beschikbare dienstverlening. Bovendien levert het informatie op voor een eerste screening die leert hoever de werkzoekende staat in het zoekproces, wat de persoonlijke situatie is en wat de meest aangewezen en passende vorm is voor verder contact tussen VDAB en de werkzoekende.

De keuze voor fysiek of digitaal contact gebeurt op maat van en in overleg met de werkzoekende. Indien de werkzoekende kiest voor fysiek contact, moet dat mogelijk blijven. De kwaliteit van het eerste gesprek is belangrijk: het bepaalt de invulling, de snelheid en het succes van de rest van het activeringsproces. Door het eerste contact kwaliteitsvol in te vullen wordt kostbare tijd gewonnen. De keuze fysiek/digitaal kan tijdens het traject worden herzien wanneer de noden van de werkzoekende wijzigen. Voor werkzoekenden met beperkte digitale zelfredzaamheid[5], complexe drempels of nood aan een grondige inschatting wordt een fysiek contact standaard proactief aangeboden. Zo wordt gegarandeerd dat niemand door een digitale aanpak uitvalt.

Zet uitkeringsgerechtigde werkzoekenden binnen de maand na inschrijving op het juiste spoor

Binnen de maand moet duidelijk zijn welke ondersteuning de werkzoekende nodig heeft om op het juiste dienstverleningsspoor[6] gezet te worden. In het kader van de inschatting zijn fysieke individuele contacten belangrijk voor wie dat nodig heeft. Daarbij wordt voortgebouwd op een

---

[5] Voor VDAB is een persoon zelfredzaam wanneer wordt voldaan aan de volgende criteria: de persoon is gemotiveerd, gebruikt de digitale tools of wil ze gebruiken (bv. heeft een cv, is aan het solliciteren), kan zelfstandig solliciteren, kent voldoende Nederlands voor begeleiding via telefoon en is bereikbaar via telefoon.

[6] VDAB heeft zeven dienstverleningssporen, nl. (1) De klant is zelfredzaam, (2) De klant heeft nood aan begeleiding en heeft realistisch jobdoelwit (milde afstand tot de arbeidsmarkt), (3) De klant heeft nood aan competentieversterking en/of sollicitatieondersteuning i.f.v. zijn jobdoelwit en wordt aansluitend gematcht, (4) De klant heeft nood aan begeleiding o.w.v. impact CMPPS en heeft realistisch jobdoelwit (gemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt), (5) De klant heft nood aan adviesbepaling of specifieke begeleiding (detentie, jongerenconsulenten, of bemiddeling sociale economie), (6) De klant heeft zware en complexe CMPPS en nood aan grondige heroriëntatie en begeleiding (grote afstand), (7) De klant heeft zware drempels in andere levensdomeinen dan werk die eerst aangepakt moeten worden.

door VDAB uitgevoerde competentiescan. Voor kwetsbare doelgroepen moet er gegarandeerde toeleiding zijn naar gespecialiseerde dienstverlening. De strakke timing waarbij het juiste traject na maximum een maand wordt opgestart, is nodig om snel te kunnen schakelen en dienstverlening op maat aan te bieden. Enige marge is er niet: de huidige termijn van twee of drie maanden betekent immers dat voor werkzoekenden met een uitkeringstermijn van 12 maanden respectievelijk reeds 17% of 25% hiervan voorbij zou zijn vooraleer het juiste traject effectief kan starten.

De SERV pleit er ook voor om vanaf de start integraal te werken. Heel wat werkzoekenden ervaren een combinatie van drempels die een traject naar werk in de weg staan. Die situeren zich doorgaans in diverse levensdomeinen zoals welzijn, wonen, kinderopvang, onderwijs, mobiliteit… Door van bij de start integraal te werken, kunnen de expertise en processen van verschillende diensten op elkaar worden afgestemd. Dat is nodig om binnen de beperkte tijd tot duurzame oplossingen te komen. Hiertoe steunt de VDAB-werking op de samenwerking met diverse partners.

Geef werkgevers de mogelijkheid om te kunnen kiezen voor intensieve dienstverlening

Het moet voor werkgevers – net als voor werkzoekenden – helder zijn dat VDAB er voor hen is en welke dienstverlening VDAB hun kan bieden (zie 3.1). Op basis van die informatie moeten werkgevers kunnen aangeven of ze de vacature zelf willen beheren of kiezen voor intensieve dienstverlening zoals vroeger mogelijk was door het aanvinken van de optie ‘gedeeld beheer’. In dat geval neemt VDAB contact op met de werkgever i.k.v. de vacature en worden duidelijke afspraken gemaakt over de wederzijdse engagementen.

1.2 Zet in op kwaliteit om goed te kunnen schakelen

Voorstellen

- Verhoog de gegevenskwaliteit bij inschrijving om geen tijd te verliezen
- Zet in op kansrijk screenen en oriënteren om alle opties te verkennen

Verhoog de gegevenskwaliteit bij inschrijving om geen tijd te verliezen

De door de werkzoekende verstrekte informatie inzake competenties, positie op de arbeidsmarkt en administratieve gegevens zijn vaak onvolledig of onjuist. Dat creëert problemen. Door de gegevenskwaliteit te verhogen, kan worden vermeden dat werkzoekenden op een verkeerd spoor zitten, dat het screeningstraject moet worden hervat en dat er tijd verloren gaat. Verschillende acties kunnen daartoe bijdragen:

- De VDAB-bemiddelaar kan instrumenten zoals de competentiecheck[7] samen met de werkzoekende invullen in plaats van te vertrouwen op zelfrapportering. Om uitkeringsgerechtigde werkzoekenden binnen de maand na inschrijving op het juiste spoor te kunnen

[7] De uitwerking van de competentiecheck is opgenomen in het VESOC-akkoord ‘Alle hens aan dek’ (14/12/2020): https://www.serv.be/node/14067

zetten (zie 1.1), is het nodig om de competenties, inclusief taal, in kaart te brengen, arbeidsmarktkansen in te schatten en de juiste dienstverlening te bepalen.

- Het loont de moeite om te onderzoeken of de gegevensuitwisseling via de KSZ kan worden uitgebreid. Hiertoe moeten de nodige machtigingen en data-aanvragen worden voorzien zodat de relevante informatie zo veel mogelijk automatisch ingelezen wordt in de individuele dossiers.[8]

Zet in op kansrijk screenen en oriënteren om alle opties te verkennen

Het is belangrijk dat werkzoekenden een realistisch beeld hebben van hun opties om hun loopbaan duurzaam uit te bouwen. Dat omvat zowel tewerkstellings- als opleidingsmogelijkheden, in de reguliere economie in loondienst of als zelfstandige ondernemer, maar ook in de sociale economie.

- De bemiddelaar moet de afweging maken tussen een traject dat rechtstreeks naar werk leidt en een traject waarin eerst competentieversterking nodig is om de stap naar werk te zetten. Dit impliceert dat er systematisch wordt gecheckt of de werkzoekende een geschikt profiel heeft om in een opleidingstraject in te stappen als dat de meest aangewezen aanpak is om tot duurzame tewerkstelling te komen. Dit opleidingstraject kan kortlopend of langdurig zijn, afhankelijk van de competentiekloof die moet worden gedicht.
- Voor personen met automatisch recht op sociale economie – recht toegekend op basis van in regelgeving vastgelegde objectieve situaties[9] – is het belangrijk om het automatisch recht op sociale economie zo snel mogelijk toe te kennen en de rechthebbenden hierover onmiddellijk te informeren. Dit engagement is ook opgenomen in de Conceptnota: "Vlottere en betere indicering en toeleiding naar de Sociale Economie".[10]

---

8 Zie ook Pact 'Samen en lokaal voor werk' (24/05/2024): https://www.serv.be/node/16530

9 Ministerieel besluit van 27 oktober 2023 tot wijziging van het MB van 20 februari 2018 tot uitvoering van art.13 en 51 van het besluit van de Vlaamse regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling.

10 Zie Conceptnota: "Vlottere en betere indicering en toeleiding naar de Sociale Economie": https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/beslissingen-van-de-vlaamse-regering/conceptnota-vlottere-en-betere-indicering-en-toeleiding-naar-de-sociale-economie

2. VDAB-werking op maat van de klant

Enkele knelpunten in de kijker: waar lopen werkzoekenden en werkgevers tegenaan?

Er is geen single-point-of-contact gedurende het hele traject. Werkzoekenden en werkgevers weten hierdoor onvoldoende waarvoor ze bij wie terecht kunnen. Werkzoekenden weten niet meer door wie ze bemiddeld worden. Ze hebben achtereenvolgens contact met bemiddelaars van de servicelijn, het inschattingsteam, het matchingsteam en de tenderpartner. Werkgevers krijgen niet de (mate van) ondersteuning en begeleiding die ze wensen of nodig hebben[11]. Ze hebben geen duidelijk aanspreekpunt en het niveau van dienstverlening verschilt sterk tussen bemiddelaars. Het eerste contact is nu steeds digitaal[12] en er wordt minder gewerkt met vaste accountmanagers.

De bemiddeling en matching gebeurt nog te passief. Er is nood aan het sneller maken van de brug tussen werkzoekenden en werkgevers. VDAB moet inzetten op een sterker bereik van werkgevers met het oog op meer vacatures om te matchen en meer vacatures voor knelpuntberoepen die kunnen worden ingevuld. VDAB gaat momenteel echter weinig proactief met werkgevers in dialoog om zo alle opportuniteiten ten volle te benutten; naar werkgevers met openstaande vacatures én naar werkgevers die een rol kunnen spelen in een traject naar duurzaam werk. Dat kan bv. via het aanbieden van een IBO om werkervaring op te doen en competenties te versterken, door infrastructuur of instructeurs ter beschikking te stellen... Er wordt minder ingezet op persoonlijke contacten met werkgevers en intensieve, individuele bemiddeling. Bemiddelaars zijn onvoldoende vertrouwd met de noden en behoeften op de werkvloer. De expertise vanop het terrein over de arbeidsmarkt wordt weinig meegenomen. Er is ook geen kruisbestuiving meer tussen VDAB-bemiddelaars en sectoren. Er wordt nog te weinig ingezet op instrumenten als jobhunting waarbij bemiddelaars actief mee op zoek gaan naar jobs op maat om meer jobkansen te identificeren. Hierdoor worden opportuniteiten voor duurzame matches gemist.

De toeleiding naar sociale economie staat nog niet op punt. Het engagement van de Vlaamse regering voor een vlottere en betere toeleiding naar sociale economie wordt nog niet gerealiseerd[13]: voor personen die geïndiceerd zijn voor en dus recht hebben op tewerkstelling in sociale economie gaat er tijd verloren. Bovendien is het essentieel dat de afspraken (de timing) van het groeipad zullen worden nagekomen.

---

[11] Momenteel zouden provinciale accountmanagers vooral aan de slag gaan met werkgevers die als 'interessante werkgever' worden gecategoriseerd. Het gaat om werkgevers die open staan voor werkplekleren, een aangepaste werkvloer hebben voor personen met beperking, taalbeleid en -ondersteuning bieden, oplossingen bieden voor de mobiliteit-drempels of kinderopvang, open staan kandidaten buiten Vlaanderen.

[12] Door de hervorming Ambitieus binnen VDAB met de omslag naar oriënterings-, matchings- en activeringsteams werd ook de werkgeversdienstverlening gewijzigd.

[13] Zie Conceptnota: "Vlottere en betere indicering en toeleiding naar de Sociale Economie"

Het huidige VDAB-aanbod (bemiddeling, opleiding en VDAB-stages) werd uitgewerkt in een periode waarin de werkloosheidsuitkering niet beperkt was in de tijd. Het is daardoor onvoldoende afgestemd op de nieuwe context voor het activeringstraject. Sommige instrumenten worden enkel ingezet voor langdurig werkzoekenden, waardoor ze niet meer relevant zijn (vb. wijkwerken, tijdelijke werkervaring). Van andere instrumenten overstijgt de doorlooptijd dan weer de periode waarin werkzoekenden recht hebben op een werkloosheidsuitkering. Wachtlijsten stellen zulke problemen op scherp. Ook moet het instrumentarium onder de loep worden genomen met het oog op duurzame tewerkstelling en omwille van de huidige budgettaire besparingscontext.

Competentieversterking dreigt naar de achtergrond te verdwijnen terwijl er een grote competentiemismatch is. 30% van de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden hebben geen middelbaar diploma, 62% van alle knelpuntberoepen wordt gekenmerkt door een competentiemismatch…. De voltijdse beroepsopleidingen zijn de meest efficiënte maatregel in termen van terugkeer naar werk in België: meer dan 54% van de werkzoekenden is na 12 maanden uitgestroomd naar werk. Als het een knelpuntopleiding betrof gaat het over 70%[14]. Om de competentiemismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken, is competentieversterking broodnodig in activeringstrajecten. Door de focus op snelle activering en 'job first' is de ruimte voor competentieversterking echter beperkt.

Zeker langdurige omscholing staat onder druk. Enkel opleidingen die werkzoekenden volgen in voorbereiding op tewerkstelling in kritische zorgfuncties als verpleegkundige of zorgkundige, waarvoor VDAB een vrijstelling toekent, geven nog recht op een RVA-uitkering voor de ononderbroken duur van deze opleiding. Dit recht is beperkt in de tijd, éénmalig in de loopbaan[15] en de omstandigheden zijn precair (gezien het forfait van 400 euro snel wordt bereikt). De Raad van State was kritisch op dit stuk van de hervorming: "*Zoals de Raad van State reeds heeft opgemerkt bij het voorontwerp van programmawet beschikt hij niet over al de nodige feitelijke gegevens om na te gaan of er geen andere sectoren van groot belang zijn die ook met een structureel tekort aan arbeidskrachten te kampen hebben. Aangezien de pertinentie van deze verantwoording afhangt van omstandigheden die aan verandering onderhevig zijn, met name de krapte op de arbeidsmarkt, zou de wetgever in elk geval periodiek moeten beoordelen of het verschil in behandeling nog kan worden verantwoord.*" Er is een alternatief nodig waarmee sneller en ook preventief kan worden geschakeld wanneer grondige om- en bijscholing nodig is: voor mensen die in hun loopbaan een switch willen maken; om te voorkomen dat mensen uitvallen; om te kunnen inspelen op transities (zoals AI, vergrijzing, klimaattransitie, …) en om de omslag naar groeipolen te kunnen realiseren. Zonder alternatief zullen de knelpunten alleen maar prangender worden.

Het ultiem jobaanbod heeft verdere invulling nodig. Het federaal regeerakkoord 2025-2029 stelt dat elke gewestelijke dienst voor arbeidsmarktbemiddeling autonoom invult hoe ze de

---

[14] RVA (07/12/2023): De vrijstellingen voor het bevorderen van de tewerkstellingskansen - Analyse en perspectieven. Een studie van de Directie Statistieken. Brussel: RVA (rva.be)

[15] Dit recht is beperkt tot een periode die eindigt een jaar na afloop van de normale minimale duur van de opleiding en in ieder geval tot uiterlijk vijf jaar te rekenen vanaf het ogenblik waarop de opleiding werd aangevat. Dit voordeel kan bovendien slechts eenmalig worden toegekend gedurende de volledige beroepsloopbaan.

uitkeringsgerechtigde werklozen aan het einde van de periode waarin ze een werkloosheidsuitkering ontvangen, richting het normaal economisch circuit begeleidt via een ultiem jobaanbod. Het regeerakkoord stelt ook dat de groep met een (geïndiceerde) arbeidsbeperking een job aangeboden zal kunnen krijgen in de sociale economie (maatwerkbedrijven), wat op regionaal niveau een groeipad in de sociale economie noodzaakt en financieel wordt gecompenseerd.

Aan het einde van de uitkeringsperiode moet VDAB de werkzoekende een ultiem aanbod aanbieden. Afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekende gaat het in Vlaanderen momenteel om: een sollicitatieopdracht, een bemiddelingsactiviteit (IBO, vacaturegerichte opleiding, individuele matching, matchingsevent, place and train…), informatie over of een toeleiding naar een ondersteunend traject tot zelfstandig statuut, informatie over of een toeleiding naar een leerjob en tot slot om een (knelpunt)opleiding (inclusief een opleiding Nederlands). De invulling verschilt niet van eerdere acties in het activeringstraject. Bovendien creëert de term de verwachting dat er aan het einde van de uitkeringsperiode een job wordt aangeboden. Er is meer transparantie nodig over de acties die VDAB inzet zowel in het begin van het activeringstraject als naar het einde van het uitkeringsrecht. Er moet zo meer inzicht komen in welke werkzoekenden welke invulling van dit ultiem jobaanbod krijgen en in welke impact dit heeft op hun uitstroom naar werk.

Er moet worden vermeden dat trajecten worden afgebroken of stopgezet wanneer op het einde van het recht van de uitkering nog geen uitstroom naar werk is gerealiseerd. Bij overdracht van werkzoekenden van VDAB naar andere dienstverlening bestaat het gevaar dat zij qua dienstverlening tussen wal en schip vallen omdat ieder vanuit de eigen werking denkt of dat bepaalde stappen in het traject onnodig worden hernomen.

Bemiddeling is werken op de aanbod- én de vraagzijde: bemiddelaars moeten zowel werkzoekenden als werkgevers in het vizier nemen. Daarbij is het belangrijk dat bemiddelaars zelf een brede blik hanteren om opportuniteiten te identificeren en ook vlot bereikbaar zijn voor werkzoekenden en werkgevers. Naast de voorziene dienstverlening is ook een passend VDAB-aanbod nodig om werkzoekenden duurzaam te kunnen activeren in de nieuwe context, met ruimte voor competentieversterking en een gerichte invulling van het ultiem (job)aanbod.

2.1 Beperkte tijd voor bemiddeling optimaal gebruiken

Voorstellen

- Bied werkzoekenden en werkgevers een vaste pool van een beperkt aantal contactpersonen
- Bouw bruggen door werkgevers en sectoren tijdig én actief bij het bemiddelingsproces te betrekken
- Verken hoe oriënteringsmethoden die hun nut hebben bewezen, kunnen worden ingezet voor meer functies of sectoren
- Zorg voor een juiste, performante en snellere toeleiding naar sociale economie
- Actualiseer het instrumentarium binnen de nieuwe context

Bied werkzoekenden en werkgevers een vaste pool van een beperkt aantal contactpersonen

Elke werkzoekende krijgt een vaste pool van een beperkt aantal contactpersonen als aanspreekpunt. Idealiter is en blijft dat één persoon gedurende het volledige bemiddelingstraject. Een beperkt aantal vaste contactpersonen laat toe dat de werkzoekende een vertrouwensband kan opbouwen met de bemiddelaar(s). Het achterliggende systeem moet dit ondersteunen: het CRM-/IT-systeem moet ervoor zorgen dat het dossier van de werkzoekende vlot raadpleegbaar is door de bemiddelaars binnen de pool. De kwaliteit van het dossier is daarbij ook belangrijk opdat werkzoekenden slechts één keer hun verhaal moeten doen en bemiddelaars kunnen inpikken waar zij – of een collega uit de pool – vorige keer gebleven waren. Zo wordt elk contactmoment – digitaal, telefonisch of fysiek – als relevant ervaren door de werkzoekende. Om fysieke contactmomenten te faciliteren is lokale nabijheid van VDAB nodig: het zorgt voor meer zichtbaarheid en fysiek contact tussen een potentiële werknemer en werkgever, wat zal leiden tot meer duurzame matches.

Dezelfde logica gaat op voor werkgevers. VDAB moet hen digitaal, telefonisch, of fysiek benaderen. Elke werkgever heeft een vast aanspreekpunt nodig, nl. een vaste pool van een beperkt aantal contactpersonen, waarbij men terecht kan met concrete vragen en met wie men (complexe) vacatures samen kan bekijken. Idealiter is dat één persoon waarmee ze een vertrouwensband kunnen uitbouwen. Ook voor werkgevers moet het achterliggende CRM-/IT-systeem ondersteunen dat hun dossier vlot raadpleegbaar is door de contactpersonen binnen de pool. Dat is nodig om een nauwere connectie met de vraagzijde in de praktijk mogelijk te maken en werkgevers en potentiële werknemers ook effectief samen te brengen. Het speelt ook in op de nood aan een vast aanspreekpunt over organisaties heen (VDAB, OCMW, RIZIV…) indien het statuut van de werkzoekende verandert.

Bouw bruggen door werkgevers en sectoren tijdig én actief bij het bemiddelingsproces te betrekken

Voor de kwaliteit van de dienstverlening naar werkzoekenden en werkgevers is het belangrijk dat VDAB de werkvloer, i.e. de gevoeligheden en noden van werkgevers en werkzoekenden, goed kent. Hoe sneller werkgevers worden betrokken in het traject van werkzoekenden wanneer het jobdoelwit gekend is (dus na de 1ste maand na inschrijving cf 1.1), hoe groter de kans dat zij hierin willen investeren (bv. aanbieden van een leerwerkplek) en hoe groter de kans op snelle en duurzame tewerkstelling. Dat geldt zowel voor grote als kleine ondernemingen en zelfstandige ondernemingen, en zowel voor werkgevers als voor sectoren. Betere samenwerking kan de kwaliteit van het aanbod verhogen.

Het is nodig om te evolueren van een passieve naar een actieve benadering van werkgevers om na te gaan wat zij kunnen betekenen voor het matchingsproces. Het publiceren van vacatures en het zoeken naar/wachten op kandidaten volstaat niet.

- Actieve jobhunting moet een verplicht deel zijn van het VDAB-bemiddelingsproces. Zo worden bemiddelaars aangespoord om werkgevers te benaderen of potentiële werkgevers in

het vizier te hebben en zo in te spelen op opportuniteiten. Door vanuit VDAB zelf contact op te nemen met werkgevers maakt VDAB duidelijk wat ze voor hen kan betekenen. Indien werkgevers nood hebben aan een grote groep werknemers (bv. bij de opstart van een vestiging/afdeling) kan met VDAB een samenwerkingsverband worden opgezet om aan deze vraag te voldoen.

- Proactiever vacaturebeheer binnen VDAB biedt belangrijke opportuniteiten om de dienstverlening aan werkgevers te intensifiëren. VDAB heeft zicht op hoe lang vacatures in de databank openstaan en kan daarop inspelen. Bij lang openstaande vacatures neemt VDAB het initiatief om de betrokken werkgevers te contacteren. Op die manier kan VDAB bijkomende dienstverlening aan de werkgever aanbieden en, indien nodig, haar databank actualiseren. VDAB kan bv. nagaan welke factoren kunnen verklaren waarom de vacature nog niet ingevuld is, zoals het gezochte profiel en de impact daarvan op het matchingproces. Bovendien kunnen andere mogelijkheden binnen het VDAB-aanbod worden verkend om de vacature in te vullen.

- Er moet ook worden ingezet op effectief fysiek contact tussen potentiële werknemers en werkgevers. Dit kan via het organiseren van jobbeurzen, sectordagen, bedrijfsbezoeken, (mobiele) jobpunten in steden en gemeenten, speeddates met werkgevers … Naast dergelijke collectieve initiatieven, is ook proactief samenzitten van VDAB met werkgevers via fysieke, individuele contacten belangrijk voor wie dat vraagt.

Verken hoe oriënteringsmethoden die hun nut hebben bewezen, kunnen worden ingezet voor meer functies of sectoren

Initiatieven zoals paritair aangestuurde sectorale baden of Talentenhuizen[16] worden als waardevol ervaren voor de activering van werkzoekenden omdat de expertise vanop het terrein over de arbeidsmarkt wordt meegenomen in het bemiddelingsproces. Hierdoor heeft de bemiddelaar een beter zicht op de arbeidsmarktnoden en -opportuniteiten (Waar zijn veel vacatures? Welke profielen en competenties zijn nodig? …). Deze bijkomende informatie helpt om alle mogelijkheden in kaart te brengen en om het jobdoelwit te bepalen. Zulke oriënteringsmethodieken brengen mogelijk ook functies en loopbanen onder de aandacht die niet direct in het vizier lagen van de werkzoekende. Ze zijn ook nodig om zaken als doorgroeipaden en leerladders te kunnen vormgeven. Bovendien bieden ze sectoren en ondernemingen de mogelijkheid om structureel te werken aan het invullen van de grootste knelpunten.

Zorg voor een juiste, performante en snellere toeleiding naar sociale economie

Indien personen zijn geïndiceerd voor en recht hebben op tewerkstelling in de sociale economie, leid hen er dan ook zo snel mogelijk naar toe. Er moet worden vermeden dat personen die in sociale economie thuishoren eerst onnodig in een ander minder passend instrument terecht komen. Dit is tijdsverlies en kostenineffici ënt. Het impliceert dat de indicering voor collectief en

[16] Voorbeelden van sectorale baden zijn bouwbaden, chemiebaden, metaalbaden en snuffelstages in de zorg. Bij Talentenhuizen zitten bemiddelaars van VDAB samen met sectoren of domeinen met een grote arbeidsmarktvraag.

individueel maatwerk zo snel mogelijk moet gebeuren op het aangewezen moment én de toeleiding naar sociale economie sneller dan nu gebeurt. Dit draagt immers ook bij tot een meer zuivere doelgroepafbakening van andere instrumenten.[17]

Actualiseer het instrumentarium binnen de nieuwe context

Door de werkloosheidsuitkering in de tijd te beperken, moeten de VDAB-instrumenten mee evolueren om relevant te blijven. De periode waarin ze kunnen worden ingezet, is immers beperkt en de termijn waarin duurzame tewerkstelling moet worden gerealiseerd, is aanzienlijk korter geworden. Daarom formuleren de sociale partners twee voorstellen m.b.t. het aanbod:

- *Aangepaste doorlooptijd*. Bepaalde VDAB-instrumenten, zoals wijk-werken, zijn omwille van hun duurtijd niet aangepast aan de huidige context. Instrumenten moeten binnen de beperkte tijd kunnen worden ingezet om stappen naar werk te kunnen zetten.
- *Wachttijden wegwerken*. Trajecten van opleiding, werkplekleren en begeleiding moeten tijdig kunnen worden opgestart. Medische screening moet snel kunnen plaatsvinden. Wachttijden worden gemonitord en weggewerkt. Versnelling is belangrijk, ook voor opleidingen door meerdere opstartmomenten te voorzien. Indien dit niet mogelijk/wenselijk is voor alle opleidingen zou dit kunnen worden voorzien in opleidingen met voldoende kritische massa aan werkzoekenden.

2.2 Ruimte voor competentieversterking blijven voorzien

Voorstellen

- Investeer in een opleidingsaanbod dat voldoende inspeelt op de behoeften van werkzoekenden en de arbeidsmarkt
- Bied een oplossing voor het probleem van langdurige omscholing
- Combineer leren en werken om langere opleiding haalbaar te maken voor werkzoekenden

Investeer in een opleidingsaanbod dat voldoende inspeelt op de behoeften van werkzoekenden en de arbeidsmarkt.

Op maat van de werkzoekende. Het opleidingsaanbod moet toelaten om maatwerk te leveren voor de werkzoekende en diens competenties zodanig te versterken dat de positie op de arbeidsmarkt verbetert. Dat omvat ook het blijven aanbieden van een passend aanbod richting ondernemerschap voor werkzoekenden die als zelfstandig ondernemer aan het werk willen gaan.

Op maat van de arbeidsmarkt. Het opleidingsaanbod moet ook voldoende toekomstgericht zijn. In het kader van een duurzame loopbaan is het belangrijk om werkzoekenden toe te leiden naar een job met een langeretermijnperspectief. Het is daarom noodzakelijk om ook in het

[17] Advies op eigen initiatief over de Samenlevingsjobs (22/09/2025): https://www.serv.be/node/17246

opleidingsaanbod vraag en aanbod te koppelen en zo sneller te schakelen. Dit impliceert dat de Vlaamse overheid goed zicht moet hebben op de evolutie van de arbeidsmarkt en moet weten waar vandaag en morgen de grootste knelpunten zitten, waar de groeipolen zijn, waar de grootste noden zullen ontstaan. Dat vereist dat er niet enkel naar het VDAB-opleidingsaanbod, maar ruimer wordt gekeken en dat de resultaten van competentieprognoses worden gebruikt voor de invulling van het aanbod.

Vanuit een heldere visie. Een inhoudelijke visie, die zich niet laat beperken door de besparingslogica, is nodig om opleidingstrajecten gericht te kunnen inzetten in een traject naar werk. Een heldere visie zou bovendien toelaten om beslissingen over deelname aan opleiding te objectiveren en te verantwoorden voor de werkzoekende.

Bied een oplossing voor het probleem van langdurige omscholing

Opleidingstrajecten blijven een onmisbare schakel in het bemiddelingsaanbod om duurzame tewerkstelling te realiseren. De sociale partners verwachten dat de Vlaamse Regering haar verantwoordelijkheid inzake levenslang leren opneemt en een oplossing zoekt die langdurige opleidingen voor werkzoekenden ook in de nieuwe context mogelijk maakt. Voor deze oefening willen de sociale partners het debat aangaan over mogelijke oplossingen, zowel op Vlaams als federaal niveau. De sociale partners vragen te bekijken hoe langdurige omscholing tijdens en na de uitkeringsperiode financieel haalbaar is.

Combineer leren en werken om langere opleiding haalbaar te maken voor werkzoekenden

De beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd zorgt ervoor dat een aantal aanpassingen omtrent het combineren van leren en werken aangewezen zijn opdat langere opleidingen in activeringstrajecten toekomstbestendig zijn en blijven. Het betreft inzetten op groeivacatures, leerladders en duaal leren.

Groeivacatures uitwerken en uitbouwen. Het uitgangspunt is "place and train": opleidingstrajecten moeten nog niet volledig afgerond zijn vooraleer VDAB probeert te matchen met een vacature. De (nog te dichten) competentiekloof wordt objectief vastgesteld door de arbeidsmarktregisseur. De ontbrekende competenties worden tijdens de tewerkstelling verworven via een individueel groeipad met werkplekleren, modulair opgebouwde opleidingen en arbeidsmarktrelevante certificaten. Zo helpen groeivacatures om vacatures sneller in te vullen en bieden ze een financiële oplossing voor de werkzoekende, waarbij die ook (opnieuw) rechten opbouwt. Om dit te realiseren kunnen SERV, VDAB, sectoren en opleidingsverstrekkers samen concrete modaliteiten voor groeivacatures uitwerken met erkende groeipaden, duidelijke afspraken over opleiding op de werkvloer en opvolging van competentieverwerving.

Leerladders gebruiken. Veel sectoren (vb. in zorg en welzijn) hebben via hun beroepskwalificaties (BK's) een 'leerladder' opgebouwd met horizontale en verticale doorgroeimogelijkheden. Die kunnen waardevol zijn in het kader van groeivacatures, maar behoeven verfijning om aan alle kwalificaties ook opleidingen te verbinden. Wanneer het opleidingstraject vooraf wordt doorgesproken met de sector/werkgever, kan de werkzoekende naar een job overstappen zodra de

werkloosheidsuitkering wegvalt. Zulk geïntegreerd opleidingstraject leidt al tijdens de vergoede werkloosheidsperiode naar een kwalificatie op de leerladder (deel 1). Tijdens de tewerkstelling wordt de opleiding verdergezet om zo een eindkwalificatie van een geïntegreerd traject te behalen (deel 2). Overleg met sectoren alsook een duidelijk kader en afspraken tussen VDAB, werkzoekende en werkgever zijn evenwel nodig.

Verken andere mogelijkheden om werken en leren te combineren. Denk bijvoorbeeld aan een aangepaste vorm van duaal leren, op een manier die financieel haalbaar is voor de werkzoekende en de werkgever tijdens en na de uitkeringsperiode.

2.3 Ultiem (job)aanbod gerichter invullen

Voorstellen

- Zorg voor intensievere ondersteuning via extra bemiddelingsgesprekken
- Creëer doorheen het volledige traject kansen op betaald werk voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt
- Zorg voor een warme overdracht bij einde uitkering

Zorg voor intensievere ondersteuning via extra bemiddelingsgesprekken

De bemiddeling is op maat d.w.z. zo intensief als nodig. Gezien het doel om zo veel mogelijk werkzoekenden voor het einde van de uitkeringsperiode opnieuw aan het werk te krijgen, volstaan drie à vier contacten op jaarbasis niet altijd. Er kan enige tijd zijn tussen opeenvolgende gesprekken, maar in de tweede helft van de periode waarin de werkzoekende aanspraak maakt op een werkloosheidsuitkering, zijn extra gesprekken nodig vanuit een ondersteunende functie om de activering te intensifiëren. Naarmate de werkloosheidsduur vordert, bekijkt de VDAB hoe de zoekstrategie in overleg met de werkzoekende kan worden uitgebreid door te kijken naar overdraagbare competenties en aanverwante functies/sectoren met reële tewerkstellingskansen. Snelheid maken betekent echter niet dat er mag worden ingeboet op kwaliteit.

Creëer doorheen het volledige traject kansen op betaald werk voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Voor de begeleiding richting het normaal economisch circuit mag volgens de sociale partners niet worden gewacht tot het wegvallen van de werkloosheidsuitkering om een ultiem (job)aanbod te doen. Het is belangrijk om kansen te creëren voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt door op vraag en aanbod te werken in het activeringsbeleid.

Gezien de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd moet het beleid bijzondere aandacht geven aan de groep van (langdurig) werkzoekenden die alle plichten zijn nagekomen én alle stappen van het traject succesvol hebben doorlopen maar waarbij er geen doorstroom naar betaald werk is gerealiseerd. Dit is nodig opdat zij na de beëindiging van de werkloosheidsuitkering niet van de radar verdwijnen en blijvend toegang hebben tot dienstverlening met het oog op duurzame activering en duurzame maatschappelijke participatie.

Als de bemiddeling op punt staat en ze voldoende intensief is – nl. als o.a. de voorstellen uit deze agenda van toepassing zijn – zou een ultiem (job)aanbod overbodig moeten zijn. De praktijk leert echter dat niet alle werkzoekenden een job vinden binnen hun uitkeringsperiode. Om hun kans op werk te verhogen, is het belangrijk dat het arbeidsmarktbeleid zowel werkzoekenden als werkgevers ondersteunt. Volgens de Vlaamse sociale partners vergt dit een totaalpakket van zowel sterke financiële incentives als kwalitatieve maatregelen om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te krijgen en te houden.[18]

De toeleiding richting sociale economie gebeurt voor personen met automatisch recht best zo snel mogelijk in het traject, zoals aangegeven in §1.2. Om de kansen op betaald werk ook binnen de kortere uitkeringsperiode te verhogen, stelde de SERV eerder dat het belangrijk is dat er voldoende plaatsen in collectief maatwerk zijn en in de reguliere economie voldoende kansen worden gecreëerd om duurzaam aan de slag te gaan via individueel maatwerk. Sensibilisering én ondersteuning van werkgevers is cruciaal om dat te realiseren.[19]

VDAB registreert transparant welk aanbod bemiddelaars hebben gedaan en welk resultaat daarmee werd bereikt. Wanneer de werkzoekende geen betaald werk vindt binnen de uitkeringsperiode, blijven een warme overdracht en continuïteit van de dienstverlening verzekerd (cf. infra).

Zorg voor een warme overdracht bij einde uitkering

Het is cruciaal ervoor te zorgen dat, ook na het wegvallen van de werkloosheidsuitkering, de dienstverlening en bemiddeling worden gecontinueerd en gefinancierd en dit, afhankelijk van de noden, verder binnen VDAB of, via warme overdracht, door een OCMW, binnen Welzijn of binnen Sociale economie. Het recht op een werkloosheidsuitkering wordt beperkt in de tijd, maar het recht op bemiddeling en dienstverlening niet. De begeleiding mag niet worden geïmpacteerd door het al dan niet krijgen van een uitkering (leefloon of werkloosheidsuitkering) en er moet ook over worden gewaakt dat personen niet in carrousels terecht komen.

Om dit te realiseren zal er op meerdere fronten moeten worden gewerkt:

- De aangekondigde samenwerkingsakkoorden met kracht van wet tussen VDAB en RIZIV en tussen VDAB en OCMW's moeten er komen. Zij bevatten bindende afspraken om hun dienstverlening op het terrein nog beter dan nu op mekaar af te stemmen.
- Er moet duidelijkheid zijn over het vervolg van het proces na afloop van de uitkeringsperiode, indien het bemiddelingstraject ondanks alle inspanningen niet tot tewerkstelling leidt.

---

[18] Zie o.a. SERV (2023). Programmadecreet BO 2024; SERV (2022). VESOC - Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee; SERV (2019). Akkoord Iedereen aan boord; SERV (2015). Akkoord Banenpact; SERV (2021). Advies aanpassingen doelgroepenbeleid.

[19] Advies decreet werk - en zorgtrajecten (13/04/2026): https://www.serv.be/node/17503

3. Vlaamse overheid als betrouwbare partner

Enkele knelpunten in de kijker: waar lopen werkzoekenden en werkgevers tegenaan?

De capaciteit van VDAB en haar partners staat onder druk. De nieuwe context binnen de werkloosheidsverzekering gaat samen met stevige besparingen op Werk waaronder op VDAB. Dit heeft tot gevolg dat bepaalde taken, zoals bv. job- en taalcoaching of nazorg, onder druk komen te staan, ook al dragen deze bij aan duurzame tewerkstelling. Het is ook onvoldoende duidelijk of er voldoende bemiddelaars, opleidingscapaciteit en gespecialiseerd aanbod beschikbaar zijn om de verwachtingen voor alle werkzoekenden waar te maken.

VDAB heeft een dubbele rol voor werkzoekenden. De VDAB-bemiddelaar begeleidt werkzoekenden en volgt hen op. Controle en sanctionering gebeurt via de controledienst bij VDAB. Het onderscheid tussen beide rollen van VDAB is onvoldoende transparant voor werkzoekenden en houdt het risico in dat bemiddeling door hen als controle wordt gepercipieerd.

VDAB slaat nog te weinig de brug tussen werkzoekenden en werkgevers. VDAB moet dit sneller en beter doen in elke stap van het activeringstraject. Zowel werkzoekenden als werkgevers zijn klant van VDAB en willen VDAB als neutrale regisseur en betrouwbare partner. VDAB mist ook kansen door een gebrek aan connectie met de werkvloer. Sommige groepen worden nu snel naar bepaalde sectoren toegeleid. Zo komen werkzoekenden terecht in jobs die niet bij hen passen, met in- en uitstroom uit de werkloosheid en draaideureffecten tot gevolg.

Het is voor werkzoekenden en werkgevers onvoldoende duidelijk voor welke dienstverlening ze bij VDAB terecht kunnen. Werkgevers zijn niet goed op de hoogte van het verschil tussen eerstelijns-/basisdienstverlening en intensieve begeleiding van VDAB (bv. samen vacatures bekijken, vacaturegericht opleiden, jobbeurzen organiseren, oriënteringstrajecten opzetten, projectmatig samenwerken, werkplekleren organiseren …) en over de engagementen die hier tegenover staan. Nu de bekendmaking van het VDAB-werkgeversdienstverleningaanbod niet langer gebeurt via de sectorale en provinciale werking, wordt het ook niet goed meer in de markt gezet. Zo is bv. het aanbod Nederlands op de werkvloer te weinig gekend, terwijl net laaggeletterdheid een belangrijke drempel is voor activering.

Er is geen stabiel werkingskader. Door de huidige manier van samenwerken en communiceren is de context voor partners zodanig onvoorspelbaar dat zij zich hier moeilijk op kunnen organiseren. Het is onvoldoende duidelijk welk volume zij moeten voorzien bij gebrek aan een transparant capaciteitsmodel en gevalideerde forecast. Bovendien ontbreken billijke financieringsafspraken en een consequente toepassing van het sourcingskader om de nodige capaciteit en kwaliteit in hun dienstverlening te voorzien. Momenteel is vooral de situatie van GTB als in-housepartner precair: ze zijn volledig afhankelijk van de toestroom vanuit VDAB zonder garanties op langere termijn. De diversiteit van partners is bovendien beperkt. De wijze van samenwerking is vooral gericht op grote partners die schaalvoordelen kunnen realiseren.

Als regisseur werkt VDAB met veel stakeholders samen: met werkzoekenden en (potentiële) werkgevers, maar ook met haar in house partner en tenderpartners, met institutionele partners en partners uit de private sector. In de nieuwe context dringen doorgedreven samenwerkingsverbanden met VDAB als betrouwbare partner zich op om tijdens het traject de vereiste kwaliteit te kunnen waarborgen en de nodige snelheid te kunnen maken.

3.1 VDAB als betrouwbare partner voor werkzoekenden en werkgevers

Voorstellen

- Blijf werkzoekenden opvolgen via monitoring en gerichte nazorg voor uiterst kwetsbaren
- Versterk de vertrouwensrelatie tussen bemiddelaar en werkzoekende door transparant te zijn over de rolverdeling inzake bemiddeling, opvolging, controle en sanctionering
- Zet in op artificiële intelligentie als ondersteuning voor de VDAB-bemiddelaar
- Communiceer vanuit VDAB helder naar werkgevers en werkzoekenden
- Zet het dienstverleningsaanbod naar werkgevers en werkzoekenden goed in de markt

Blijf werkzoekenden opvolgen via monitoring en gerichte nazorg voor uiterst kwetsbaren

Het realiseren van duurzame tewerkstelling staat centraal in het activeringsbeleid. Binnen het activeringsbeleid is er sprake van duurzame tewerkstelling wanneer een werkzoekende aan het werk gaat en ook aan het werk blijft. Tewerkstelling na een bemiddelingstraject is met andere woorden duurzaam wanneer de persoon niet opnieuw in de werkloosheid belandt. In de nieuwe context blijft het belangrijk om werkzoekenden vanuit VDAB te blijven monitoren. Dat laat toe na te gaan in welke mate de doelstelling van duurzame tewerkstelling gerealiseerd wordt, ook wanneer het 'work first'-principe wordt gehanteerd. Dat vraagt investeringen in twee sporen:

- Blijven investeren in monitoring, i.e. administratieve data gebruiken om na te gaan of werkzoekenden aan het werk zijn 3, 6 of 12 maanden na afloop van hun traject bij VDAB.
- Blijven inzetten op gerichte nazorg voor uiterst kwetsbare werknemers gedurende de eerste twaalf maanden na aanwerving.

Versterk de vertrouwensrelatie tussen bemiddelaar en werkzoekende door transparant te zijn over de rolverdeling inzake bemiddeling, opvolging, controle en sanctionering

Een vertrouwensrelatie tussen werkzoekende en bemiddelaar is essentieel om drempels, competentietekorten en realistische beroepsaspiraties in kaart te brengen. De bemiddelaar moet voor de werkzoekenden een begeleidende en bemiddelende rol opnemen die stimuleert en ondersteunt richting duurzame tewerkstelling. De bemiddelaar moet in deze rol echter ook het activeringstraject opvolgen, objectief bepaalde info registreren, maar geen oordeel vellen. Een aparte en onafhankelijke controledienst binnen VDAB staat in voor de controle van het zoekgedrag en neemt eventuele sanctionering op zich. Het is belangrijk om daar vanaf het begin helder over te communiceren ten aanzien van werkzoekenden opdat bemiddeling door hen niet wordt gepercipieerd als controle. Het is ook wenselijk om het preventieve waarschuwingsbeleid verder te

versterken met communicatie op maat van het profiel van werkzoekenden. Controle- en sanctioneringsprocedures zijn het sluitstuk van een consequente bemiddeling. Ze dienen om het zoekgedrag waar nodig snel bij te sturen en moeten dan ook correct en stipt gevolgd worden, maar zijn nooit een doel op zich.[20] VDAB zal de effecten monitoren van de nieuwe manier van controle en sanctionering op haar doelstelling om duurzaam te matchen.

Zet in op artificiële intelligentie als ondersteuning voor de VDAB-bemiddelaar

Artificiële intelligentie kan binnen de arbeidsbemiddeling een waardevolle ondersteunende rol bieden, zodat bemiddelaars sneller relevante informatie kunnen verzamelen en hierdoor meer ruimte hebben voor begeleiding van werkzoekenden. Zo kan AI bijvoorbeeld helpen om: vacatures in kaart te brengen die binnen het bereik van een werkzoekende liggen, rekening houdend met diens woonplaats en beschikbare vervoersmogelijkheden; bij de verwerking en analyse van verslagen; bij het genereren van een gepersonaliseerd overzicht van beschikbare ondersteuningsmaatregelen voor de werkzoekende; voor praktische toepassingen, zoals het berekenen van de kosten en reistijden van het openbaar vervoer of het in kaart brengen van de beschikbaarheid en kosten van kinderopvang in de regio, …

Het gebruik van AI moet echter duidelijk worden afgebakend. Het is belangrijk dat de finale beslissingsverantwoordelijkheid steeds bij de bemiddelaar ligt. Onderzoek[21] wijst immers op het risico dat algoritmes bestaande vooroordelen en stereotypen uit historische gegevens overnemen, waardoor bepaalde groepen werkzoekenden benadeeld kunnen worden. De ethische commissie binnen de VDAB moet AI-toepassingen blijvend nauwgezet monitoren en evalueren op ongewenste effecten en de Raad van Bestuur adviseren.

Communiceer vanuit VDAB helder naar werkgevers en werkzoekenden

De hervorming die de werkloosheidsuitkering beperkt in de tijd, creëert heel wat vraagstukken waar mogelijk meerdere werkgevers mee worden geconfronteerd. Als de werkloosheidsuitkering bijvoorbeeld stopt tijdens een IBO en de persoon daarna recht heeft op een leefloon, kan de IBO dan blijven doorlopen? En zo ja, wie is dan de partner van de werkgever? De antwoorden op dergelijke vragen moeten helder gecommuniceerd worden naar werkgevers.

Voor werkzoekenden moet steeds transparant zijn wat ze van VDAB mogen verwachten als hun uitkeringssituatie wijzigt tijdens het traject. Blijft hun IBO-vergoeding doorlopen? Blijft VDAB voor hen aan zet? Maar ook: wat als hun uitkering stopt terwijl ze nog in een opleidingstraject zitten? Kunnen ze die opleiding dan vervolmaken vanuit een ander statuut (via ocmw of RIZIV)?

---

[20] SERV, Advies BVR Afschaffing van het formeel afsprakenblad (7/07/2025): https://www.serv.be/node/17073

[21] Zie o.a. Bircan & Özbilgin (2025) en Wuidar et al. (2026)

Zet het dienstverleningsaanbod naar werkgevers en werkzoekenden goed in de markt

Net als voor werkzoekenden moet het ook voor werkgevers duidelijk zijn wat VDAB hun kan bieden. VDAB moet het aanbod naar werkgevers op dezelfde manier in de markt zetten zoals zij dat doet voor werkzoekenden. Het volstaat daarbij niet om hen enkel via de servicelijn te benaderen. Fysiek contact is nodig voor wie dat vraagt, net als uniforme dienstverlening.

3.2 VDAB als betrouwbare partner voor partners

Voorstellen

- Organiseer de samenwerking met partners vanuit een stabiel en duidelijk kader
- Garandeer de nodige diversiteit in partners

Organiseer de samenwerking met partners vanuit een stabiel en duidelijk kader

De rol van VDAB als betrouwbare en neutrale regisseur voor partners betekent dat VDAB met een robuust sourcingskader werkt dat op het terrein effectief wordt gevolgd (en niet wisselend wordt ingezet in geval van bv. ontoereikend budget, bepaalde evoluties enz.). Het afsprakenkader voor partners kan in een langdurige overeenkomst worden gegoten, zodat er stabiliteit wordt gerealiseerd en daarbinnen op een goede manier flexibiliteit kan worden gerealiseerd.

Een mature, robuuste forecast is nodig om te kunnen werken met een beheersbare planning over het te verwachten volume en zo stabiliteit te waarborgen aan de partners. Het capaciteitsmodel vastgelegd in de beheersovereenkomst, moet capaciteit garanderen voor de meest zwakke doelgroepen. De VDAB is transparant over het capaciteitsmodel en over hoeveel trajecten er voor de verschillende doelgroepen kunnen worden gefinancierd.

De Vlaamse Regering biedt daarom helderheid over de financiering en werkt resultaatgericht, zoals ze dit ook vraagt van haar partners.

Garandeer de nodige diversiteit in partners

Er wordt een grote flexibiliteit van partners gevraagd. Dit houdt het risico in dat er consolidatie is van de partners en dat kleinere organisaties minder kans maken bij uitbestedingen.

3.3 Vlaamse regering als betrouwbare partner

Voorstellen

- Wees als Vlaamse Regering een betrouwbare partner voor VDAB
- Innoveer om het activeringsbeleid te optimaliseren

Wees als Vlaamse Regering een betrouwbare partner voor VDAB

Dit is een cruciale randvoorwaarde opdat VDAB zelf betrouwbaar kan zijn voor werkzoekenden, werkgevers en haar eigen partners, nl. haar in house partner en tenderpartners, met institutionele partners en partners uit de private sector. Er is nood aan een beheersovereenkomst met een bijhorend stabiel financieel kader.

Innoveer om het activeringsbeleid te optimaliseren

De hierboven geformuleerde voorstellen spelen in op de signalen die de sociale partners uit het terrein krijgen. Gezien de nieuwe context zal er al doende moeten worden geleerd en bijgestuurd. In lijn met het evidence-informed beleid dat de Vlaamse Regering vooropstelt[22], stelt de SERV voor om de acties uit deze activeringsagenda op korte termijn al te implementeren, bv. binnen het kader van een proefproject of experiment.[23]

[22] Zie bv. Beleidsnota Werk 2024-2029 ingediend door Zuhal Demir, Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk. https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2024-2029-werk

[23] Ook al werd er bespaard op financiering via ESF en Focus op talent, en is er geen proeftuindecreet binnen Werk.

Bibliografie

Beleidsdocumenten

Arvastat basisstatistieken over werkzoekenden zonder werk, geraadpleegd op 16 november 2026

Vlaams viceminister-president Hilde Crevits en Vlaams minister Zuhal Demir, Conceptnota: "Vlottere en betere indicering en toeleiding naar de Sociale Economie" (18 juli 2025): https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/beslissingen-van-de-vlaamse-regering/conceptnota-vlottere-en-betere-indicering-en-toeleiding-naar-de-sociale-economie

Beleidsnota Werk 2024-2029 ingediend door Zuhal Demir, Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk (november 2024): https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2024-2029-werk

Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 'Samen werken aan een warm en welvarend Vlaanderen': https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaams-regeerakkoord-2024-2029-samen-werken-aan-een-warm-en-welvarend-vlaanderen

SERV-documenten

SERV-Advies Decreet werk - en zorgtrajecten (13/04/2026): https://www.serv.be/node/17503

SERV-Advies Samenlevingsjobs (22/09/2025): https://www.serv.be/node/17246

SERV-Advies BVR Afschaffing van het formeel afsprakenblad (7/07/2025): https://www.serv.be/node/17073

SERV-Advies Programmadecreet BO 2024 (23 oktober 2023): https://www.serv.be/node/16144

SERV-Advies Aanpassingen doelgroepenbeleid (29/11/2021): https://www.serv.be/node/14715

SERV-Akkoord, Iedereen aan boord (22/06/2019): https://www.serv.be/node/13259

SERV-Akkoord Banenpact (21/10/2015); https://www.serv.be/node/10150

SERV, VVSG, Pact 'Samen en lokaal voor werk' (24/05/2024): https://www.serv.be/node/16530

VESOC-Werkgelegenheidsakkoord - Iedereen nodig, iedereen mee (24/03/2022): https://www.serv.be/node/15014

VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' (14/12/2020): https://www.serv.be/node/14067

Onderzoeken

RVA Directie Statistieken, Budget en Studies, De vrijstellingen voor het bevorderen van de tewerkstellingskansen. Analyse en perspectieven (07/12/2023) https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/860ca0bfc881bfaa85fb254a2006e824c157c090/2023-12-07-studie-vrijstellingen.pdf

Bircan, T. & Özbilgin, M. F. (2025) Unmasking Inequalities of the Code: Disentangling the Nexus of AI and Inequality. Technological Forecasting and Social Change, Volume 211, 123925. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123925

Wuidar, S., Engels, L., Lisein, O., Zanoni, P., Rondeaux, G. & Pirsoul, T. (2026). Aanwerving en selectie in het tijdperk van AI. AI-gebruik, bewustzijn van biasrisico's en aanbevelingen rond de risico's op genderdiscriminatie. Een studie van ULiège en UHasselt in opdracht van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. https://igvm-iefh.belgium.be/nl/documentatie/aanwerving-en-selectie-het-tijdperk-van-ai

Bijlagen

Hervorming van de werkloosheidsregelgeving

Werkloosheidsuitkering

Met de programmawet van 18 juli 2025[24] wordt de werkloosheidsreglementering fundamenteel hervormd. **Vanaf 1 maart 2026 worden de toelatingsvoorwaarden aangepast en wordt de werkloosheidsuitkering beperkt in de tijd[25]**.

Om het recht te kunnen openen, geldt het volgende: de aanvrager moet 312 arbeids- en gelijkgestelde dagen bewijzen in de loop van een periode van 36 maanden vóór de uitkeringsaanvraag. Arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen die een eerdere toelating tot het recht op uitkeringen voorafgaan, komen niet in aanmerking.

Voor mensen die recht hebben op een uitkering, wordt de **duurtijd van de uitkering beperkt** in de tijd:

- de volledige werkloosheidsuitkering worden beperkt tot 12 maanden
- die periode kan worden uitgebreid met een periode van maximum 12 maanden: per 104 arbeids- of gelijkstelde dagen (beroepsverleden) wordt het recht met 1 maand uitgebreid

Bedrag van de uitkering bedraagt:

- Voor de eerste vergoedingsperiode
  - Maand 1 – 3 (fase 1): 65% van nieuwe loongrens A1 (begrensd)
  - Maand 4 – 6 (fase 2): 60% van nieuwe loongrens A2 (begrensd)
  - Maand 7 – 12 (fase 3): 60% van loongrens B
- Voor de tweede vergoedingsperiode: forfaitaire uitkering in functie van gezinssituatie

Tabel 1 Minimaal en maximaal brutodagbedrag voor werkzoekenden met recht op werkloosheidsuitkering

Maand	Samenwonende met gezinslast		Alleenwonende		Samenwonenden	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1-3	76,55	106,65	62,05	106,65	59,72	106,65
4-6	76,55	92,56	62,05	92,56	55,12	92,56
7-12	69,59	75,30	56,40	75,30	50,11	75,30
12- max. 24	69,59	69,59	56,40	56,40	29,27	29,27

Bron: https://www.rva.be/documentatie/bedragen/volledige-werkloosheid---nieuwe-reglementering

[24] https://www.unisoc.be/vigie/nl/programmawet-van-18-juli-2025

[25] Zie Programmawet van 18 juli 2025 en RVA-jaarrapport: https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/4c72432bbd4f872cdeb5b77cd1fc696928bca847/jv-2025-vol1-volledig-nl.pdf?name=JV_2025_Vol1_Volledig_NL.pdf&type=application/pdf

Er zijn situaties die het recht verlengen voor de periode dat het recht wordt onderbroken:

- de vergoedingsperiode[26] loopt niet in geval dat de werkzoekende werkt als:
  - Voltijdse werknemer
  - Deeltijdse werknemer met behoud van rechten (zonder IGU)
  - Vrijwillig deeltijdse werknemer die beantwoordt aan voorwaarden van art. 33, 1° programmawet van 18 juli 2025
  - Alle andere arbeidsdagen die niet vallen onder de vorige
  - Uitoefening van een beroep dat niet valt onder de SZ, sector werkloosheid (minimum 3 maanden).
- de vergoedingsperiode[27] loopt niet in geval dat de werkzoekende een moederschapsuitkering (vaderschaps- of adoptieuitkering) ontvangt
- de duur van het recht wordt verlengd[28] in geval van een specifieke situatie van vergoede ziekte, arbeidsongeval als beroepsziekte

Er zijn twee situaties waarbij het recht na de einddatum nog tijdelijk wordt behouden:

- Voor de periode dat de werkzoekende deeltijds werkt (>= 50%) met behoud van rechten (IGU); het recht wordt behouden tot einde van de ononderbroken tewerkstelling
- Voor de periode dat de werkzoekende opleiding volgt in voorbereiding op een tewerkstelling in de kritische zorgfuncties als verpleegkundige of zorgkundige met vrijstelling van VDAB; het recht wordt behouden tot einde opleiding, beperkt tot een periode die eindigt een jaar na afloop van de normale totale minimale duur van de opleiding en in ieder geval tot uiterlijk vijf jaar te rekenen vanaf het ogenblik waarop de opleiding werd aangevat. Dit voordeel kan slechts eenmalig worden toegekend gedurende de volledige beroepsloopbaan.[29]

Als het recht op een werkloosheidsuitkering eindigt, kan die persoon enkel opnieuw een werkloosheidsuitkering aanvragen als op dat ogenblik die persoon terug 312 arbeids- en gelijkgestelde dagen (beroepsverleden) bewijst in een periode van 36 maanden voorafgaand aan de uitkeringsaanvraag en dit beroepsverleden nog niet is aangewend voor een vorige aanvraag.

De hervorming is niet van toepassing op:

- Werkzoekenden met een kunstwerkuitkering
- Werkzoekenden in SWT
- Werkzoekende erkende havenarbeider, zeevisser, vislosser of vissorteerder
- Tewerkgestelden als mindervalide werknemer in een beschermde werkplaats (uitdovende regeling)

---

[26] = periode waarvoor het recht werd toegekend én de degressieve fase

[27] = periode waarvoor het recht werd toegekend én de degressieve fase

[28] De einddatum van het recht wordt verlengd, maar de degressieve fase wordt niet verlengd

[29] Zie artikel 114, § 2/1 van het KB van 25/11/1991, dat werd ingevoegd door artikel 169 van de programmawet van 18 juli 2025.

- > 55 jarigen met minstens 30 jaar beroepsverleden (of gelijkgestelde periodes). De drempel van beroepsverleden zal de komende jaren telkens verhoogd worden met 1 jaar (tot 31 jaar in 2026, 32 jaar in 2027, …) tot de drempel op 35 jaar beroepsverleden ligt in 2030.

Inschakelingsuitkering

Naast de werkloosheidsuitkering **worden ook de toelatingsvoorwaarden en de periode voor het recht op inschakelingsuitkering aangepast**: de beroepsinschakelingstijd wordt verkort tot 156 dagen en het recht op inschakelingsuitkering wordt beperkt tot een éénmalige periode van maximaal 1 jaar.

Er zijn situaties die het recht verlengen voor de periode dat het recht wordt onderbroken:

- in geval dat de werkzoekende werkt als:
  - Voltijdse werknemer
  - Deeltijdse werknemer met behoud van rechten (zonder IGU)
  - Vrijwillig deeltijdse werknemer die beantwoordt aan voorwaarden van art. 33, 1° programmawet van 18 juli 2025
  - Alle andere arbeidsdagen die niet vallen onder de vorige
  - Uitoefening van een beroep van minimum 3 maanden dat niet valt onder de sociale sector, sector werkloosheid (zoals zelfstandigen, vastbenoemde ambtenaren of leerkrachten).
- in geval dat de werkzoekende een moederschapsuitkering (vaderschaps- of adoptieuitkering) ontvangt
- in geval van een specifieke situatie van vergoede ziekte, arbeidsongeval als beroepsziekte[30]

Voor de periode dat werkzoekende deeltijds werkt (>= 50%) met behoud van rechten (IGU) **wordt het recht behouden** tot het einde tewerkstelling.

Overgangsmaatregelen

Voor werkzoekenden die voor 1 maart 2026 nog een werkloosheids- of inschakelingsuitkering genoten, gelden er overgangsmaatregelen die ingingen vanaf 1 juli 2025.

Golf 1: einde van het recht op 1 januari 2026

- Voor werkzoekenden in de derde vergoedingsperiode (forfaitaire uitkering) die op 31 december 2024 tijdens hun loopbaan minstens 20 jaar volledig werkloos zijn geweest.
- Voor werkzoekenden met een inschakelingsuitkering die ten laatste op 1 januari 2025 gestart is.
- De betrokken personen hebben vanaf midden september een verwittigingsbrief ontvangen via de post.

[30] De einddatum van het recht wordt verlengd, maar de degressieve fase wordt niet verlengd.

Golf 2: einde van het recht op 1 maart 2026

- Voor werkzoekenden in de derde vergoedingsperiode (forfaitaire uitkering) die op 31 december 2024 tijdens hun loopbaan tussen 8 tot 20 jaar volledig werkloos zijn geweest.
- De betrokken personen hebben vanaf midden oktober een verwittigingsbrief ontvangen via de post.

Golf 3: einde van het recht op 1 april 2026

- Voor werkzoekenden in de derde vergoedingsperiode zit (forfaitaire uitkering) die op 31 december 2024 tijdens hun loopbaan minder dan 8 jaar volledig werkloos zijn geweest.
- De betrokken personen hebben vanaf midden november een verwittigingsbrief ontvangen via de post.

Golf 4: einde van het recht op 1 juli 2026

- Voor werkzoekende in de tweede vergoedingsperiode (uitkering = % laatste loon, geplafonneerd).
- De betrokken personen hebben vanaf midden januari een verwittigingsbrief ontvangen via de post.

Golf 5: einde van het recht tussen 1 juli 2026 en 1 juli 2027

- Werkzoekenden in de eerste vergoedingsperiode (uitkering = % laatste loon, geplafonneerd) met minder dan 5 jaar beroepsverleden: recht op 12 maanden werkloosheidsuitkering, verlengd met 1 maand per 4 maanden beroepsverleden (dat in aanmerking komt, bv. zelfstandige activiteit is uitgesloten) (maximaal 12 maanden, het uitkeringsrecht eindigt ten laatste op 1 juli 2027)
- De betrokken personen ontvangen midden februari een verwittigingsbrief via de post.

Golf 6: einde van het recht op 1 juli 2027

- Werkzoekenden in de eerste vergoedingsperiode (uitkering = % laatste loon, geplafonneerd) met minstens 5 jaar beroepsverleden: recht op 24 maanden werkloosheidsuitkering en dus einde uitkeringsrecht = 1 juli 2027
- De betrokken personen ontvangen later in 2026 een verwittigingsbrief via de post.

Uitzonderingsmaatregelen voor werkzoekenden met werkloosheidsuitkeringsgerechtigden die voor 1 maart 2026 is aangevraagd

Er zijn situaties die het recht verlengen met maximaal 12 maanden met als uiterste datum 30 juni 2030 voor de periode dat het recht wordt onderbroken, zoals in het geval dat:

- de werkzoekende minstens 3 maanden voltijds werkt, deeltijds werk met behoud van rechten zonder IGU

- de werkzoekende minstens 6 ononderbroken maanden werkt in een beroep dat niet onder de sociale zekerheid, sector werkloosheid valt (bv. als zelfstandige, vastbenoemd ambtenaar of leerkracht)
- de werkzoekende een voltijdse beroepsopleiding erkend door VDAB volgt.
- de werkzoekende studies aanvat met een volledig leerplan zonder werkloosheidsuitkeringen
- de werkzoekende mantelzorg verleent voor minstens 6 ononderbroken maanden
- de werkzoekende een moederschapsuitkering (vaderschaps- of adoptieuitkering) ontvangt
- de werkzoekenden een onderbrekingsuitkering ontvangt i.h.k.v. loopbaanonderbreking of tijdskrediet

Er zijn twee situaties waarbij het recht na de einddatum nog tijdelijk wordt behouden:

- Voor de periode dat de werkzoekende deeltijds werkt (>= 50%) met behoud van rechten (IGU); uitbreiding tot einde tewerkstelling
- Voor de periode dat de werkzoekende opleiding volgt voor een knelpuntberoep met vrijstelling van VDAB (de opleiding is gestart voor 1 januari 2026); uitbreiding tot einde opleiding met als uiterste datum 30 juni 2030.

Uitzonderingsmaatregelen voor werkzoekenden met inschakelingsuitkering

Er zijn situaties die het recht verlengen met periode van onderbreking, maar beperkt tot een uiterste datum die is vastgesteld op 31 december 2026 (+ het aantal volledige maanden tussen 1 januari 2025 en de datum waarop de werkzoekende voor het eerst recht had/heeft op uitkering, in geval de eerste uitkeringsaanvraag dateert van na 1 januari 2025), zoals in het geval dat:

- de werkzoekende voltijds werkt als werknemer, zelfstandige of ambtenaar; deeltijds werk met behoud van rechten zonder IGU; deeltijds werkt (minstens 6 maanden werkt waarvan ten minste 1/3e voltijds) met behoud van rechten met IGU
- de werkzoekende studies aanvat met een volledig leerplan zonder werkloosheidsuitkeringen
- de werkzoekende een moederschapsuitkering (vaderschaps- of adoptieuitkering) ontvangt
- de werkzoekende een onderbrekingsuitkering ontvangt i.h.k.v. loopbaanonderbreking of tijdskrediet
- de werkzoekende voor de periode van onderbreking tijdens het jaar van het recht in het buitenland woont samen met een Belg werkzaam i.h.k.v. stationering van de Belgische Strijdkrachten

Voor de periode dat werkzoekende deeltijds werkt (>= 50%) met behoud van rechten (IGU) **wordt het recht behouden** tot het einde tewerkstelling.

Indien de werkzoekende **een opleiding volgt waarvoor door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling een vrijstelling is toegekend**, kan deze:

- als de opleiding is gestart voor 1 januari 2026 en voorbereidt op een knelpuntberoep, het recht op inschakelingsuitkeringen behouden tot het einde van de vrijstellingsperiode, maar ten laatste tot 30 juni 2030
- als de opleiding is gestart na 31 december 2025 (en voor het einde van het recht) en/of niet voorbereidt op een knelpuntberoep, het recht op inschakelingsuitkeringen behouden tot het einde van de vrijstellingsperiode, maar tot ten laatste 31 december 2026 (+ het aantal volle-dige maanden tussen 1 januari 2025 en de datum waarop de werkzoekende voor het eerst recht had op uitkering, in geval de eerste uitkeringsaanvraag dateert van na 1 januari 2025).