

ingediend op **13-G** (2021-2022) – Nr. 1
28 oktober 2021 (2021-2022)

Beleids- en begrotingstoelichting

Werk en Sociale Economie

Begroting 2022

INHOUD

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER.....	5
III. SAMENVATTING.....	12
IV. TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	15
1. Transversale en horizontale doelstellingen.....	15
2. Overkoepelende strategische doelstellingen.....	16
SD 1: Meer mensen aan het werk	16
SD 2: Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat	16
SD 3: Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt	17
V. BELEIDSVELD WERK	18
1. ISE ACTIVERING	18
1.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	18
1.2 Operationele doelstellingen.....	18
OD 1: Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden	18
OD 2: Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven	24
OD 3: Het activeringsbeleid aanscherpen via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden	32
OD 4: Een gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voorzien voor werkgevers	32
OD 5: Talent van buiten Vlaanderen aantrekken	34
1.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar	36
1.3.1. Departement WSE	37
1.3.1.1. Ontvangstenartikelen	37
1.3.2. Overige entiteiten onder gezag.....	51
1.3.2.1 Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	51
2. ISE LOOPBANEN	53
2.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	53
2.2 Operationele doelstellingen.....	53
OD 6: Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden	53
OD 7: Loopbaantransities faciliteren en omkaderen	54
2.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar	57
2.3.1. Departement WSE	58
2.3.1.1. Ontvangstenartikelen	58
2.3.1.2. Uitgavenartikelen.....	59

3. ISE DUURZAME ARBEIDSMARKT	66
3.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	66
3.2 Operationele doelstellingen	66
OD 8: Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen	66
OD 9: Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden	71
3.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar	72
3.3.1. Departement WSE	72
3.3.1.1. Uitgavenartikelen	72
4. ISE THEMA-OVERSCHRIJDEND	76
4.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	76
4.2 Operationele doelstellingen	76
OD 10: Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten en de uitvoering van de digibanken	76
OD 11: Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen	77
OD 12: De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen	77
4.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar	80
4.3.1. Departement WSE	81
4.3.1.1 Ontvangstenartikelen	81
4.3.1.2 Uitgavenartikelen	83
VI. BELEIDSVELD COMPETENTIES	89
1. ISE COMPETENTIES	89
1.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	89
1.2 Operationele doelstellingen	89
OD 13: Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen	89
OD 14: De stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening	91
OD 15: Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen	93
1.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar	95
1.3.1. Departement WSE	96
1.3.1.1 Uitgavenartikelen	96
1.3.2. Overige entiteiten onder gezag	99
1.3.2.1 Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	99
VII. BELEIDSVELD SOCIALE ECONOMIE	101
1. ISE ACTIVERING	101
1.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	101
1.2 Operationele doelstellingen	101
OD 16: Individueel maatwerk invoeren	101
OD 17: Collectief maatwerk versterken	102
1.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar	103
1.3.1. Departement WSE	104
1.3.1.1. Uitgavenartikelen	104
2. ISE DUURZAME ARBEIDSMARKT	108

2.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	108
2.2 Operationele doelstellingen	108
OD 18: Sociaal ondernemerschap ondersteunen	108
2.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar	110
2.3.1. Departement WSE	111
2.3.1.1. Ontvangstenartikelen	111
2.3.1.2. Uitgavenartikelen	113

VIII. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD	116
1. Apparaat	116
1.1 Budgettair kader	116
1.1.1. Ontvangstenartikelen	116
1.1.2. Uitgavenartikelen	117
2. Provisies	122
2.1 Budgettair kader	122

IX. LIJST MET AFKORTINGEN	125
--	------------

X. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'	127
--	------------

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

De Vlaamse economie herstelt sneller dan verwacht. Maar terwijl de aantrekkende conjunctuur het aantal vacatures opnieuw de hoogte injaagt, vinden bedrijven steeds moeilijker mensen om ze in te vullen.

De **krapte en mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt, zowel kwantitatief als kwalitatief**, zijn terug van (nooit helemaal) weggeweest. Ze manifesteren zich vandaag structureler en nijpender dan voorheen, in alle sectoren en bedrijfstakken, in de vorm van acute tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Tekorten die door de vergrijzing alleen maar zullen toenemen. We kijken immers aan tegen een stijgende vervangingsvraag. Gemiddeld verlaten jaarlijks zo'n 75.000 Vlamingen de arbeidsmarkt, deze moeten uiteraard vervangen worden (Steunpunt Werk, 2021).

Die situatie biedt mensen opportuniteiten om opnieuw hun weg te vinden naar de arbeidsmarkt of nieuwe wegen in te slaan. Toch vormt ze ook een bedreiging. **Elke vacature die we vandaag niet ingevuld krijgen, kost ons immers groei en welvaart, en vormt een gemiste kans om iemand aan een job te helpen.**

Daarom knopen we met nog meer overtuiging dan voorheen aan bij de ambitie die we aan de start van de legislatuur formuleerden om 120.000 Vlamingen extra aan de slag te krijgen als weg naar een **werkzaamheidsgraad van 80%**. **'Meer mensen aan het werk'** is en blijft immers het beste recept om de welvaart en het welzijn van Vlaanderen te vrijwaren naar de toekomst. Om deze ambities waar te maken, moeten we versterkt inzetten op activering met nieuwe partners en technologieën, op een verruiming van de arbeidsmarkt (naar niet-beroepsactieven, ...), op doelgerichte RSZ-kortingen voor wie ver van de arbeidsmarkt staat en op initiatieven die werk lonend en aantrekkelijk(er) maken.

Terwijl 2021 in het teken stond van de relance, met tal van acties en initiatieven om de economie en de ondernemingen opnieuw de wind in de zeilen te geven, moet **2022 het jaar worden waarin we investeren in mensen, waarin we kansen geven om (terug) aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt en investeren in duurzame loopbanen** om zo grote stappen vooruit te zetten op weg naar een werkzaamheidsgraad van 80%.

De centrale doelstellingen voor ons beleid: een brede **activering, opleiding en loopbaan, en werkbaarheid**, zijn meer dan ooit aan de orde.

1. Activering

We leiden zoveel mogelijk mensen – werkzoekend of niet-beroepsactief – naar de arbeidsmarkt en zorgen ervoor dat **elk talent kansen** krijgt. We leiden werkzoekenden – in het bijzonder **langdurig werkzoekenden** – sneller en doortastender toe naar de arbeidsmarkt en we spreken nieuwe groepen aan zoals **leefloners, langdurig zieken, NEET¹-jongeren en herintreders**.

Binnen het project 'Instroommodel voor niet-beroepsactieven' zet de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) sterk in op het versterken van de samenwerking met verschillende partners om de instroom van de niet-beroepsactieven naar de VDAB-dienstverlening te verbeteren. We brengen knelpuntvacatures dichterbij het arbeidspotentieel en verlagen vanuit een

¹ Not in Employment, Education or Training

loopbaanverhaal zoveel mogelijk (financiële) drempels op weg naar een job. Vanuit die filosofie versterken we de activeringsaanpak bij VDAB, maken we werk van de **re-integratie** van de groter wordende groep **langdurig zieken** en zetten we in op individueel maatwerk voor wie een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt.

We willen **elke werkzoekende** – ook via zelfsturing – ondersteunen richting een job en waar nodig versterken in zijn of haar (loopbaan)competenties. Tegenover de aangeboden trajecten staan controle op de naleving van de afspraken, en waar nodig sanctionering. De bemiddelings- en transmissieprocedure wordt hervormd zodat ze meer gestructureerd en transparant is, en de verwachtingen naar zowel werkzoekenden als bemiddelaars duidelijk, consequent en opvolgbaar zijn. We verkorten de procedure en doorlooptijd van de sanctionering en zien erop toe dat deze op een uniforme wijze wordt toegepast.

Specifiek voor de **langdurig werkzoekenden** leveren we een extra inspanning. We zetten in op een meer sluitende begeleiding en aanklampende opvolging van 70.000 langdurig werkzoekenden (meer dan twee jaar werkzoekend). Zo werken we de achterstand die deze groep door de coronacrisis heeft opgebouwd, versneld weg. Idealiter krijgt iedere werkzoekende die een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt en waarbij een RSZ korting of premie een effectief instrument is, een individuele korting op maat. Met dit voor ogen en in overleg met de sociale partners wordt het doelgroepenbeleid zo hervormd. Ook de premie voor langdurig werkzoekenden wordt in die hervorming meegenomen.

Ten aanzien van **oudere werkzoekenden en werkzoekenden in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag** (SWT) doet VDAB een aanbod, onder meer binnen de nieuwe begeleidingstender 'Integrale Begeleiding Plus' en rond deze specifieke doelgroep zal in 2022 ook bij werkgevers- en werknemersorganisaties extra worden gesensibiliseerd. We maken werk van een gerichte bemiddeling naar knelpuntenberoepen zodat voor deze groep nieuwe mogelijkheden worden geboden.

Voor **nieuwkomers**, maar ook oudkomers en **laag- of ongeletterden** zetten we versterkt in op taal, waar mogelijk als volwaardig en integraal onderdeel van een traject naar werk. In dat kader rolt VDAB een breed talenplan 'Vijf voor Taal' uit.

Specifiek voor wie een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder **personen met een arbeidsbeperking**, realiseren we de ontwikkeling en concretisering van **individueel maatwerk**. Individueel maatwerk zal alle werkgevers de mogelijkheid geven om doelgroepwerknemers met een rendementsverlies en/of begeleidingsnood tewerk te stellen. Zo versterken we de samenhang en wisselwerking tussen de sociale - en reguliere economie om meer jobs te creëren voor personen met een arbeidsbeperking. Zo kunnen maatwerkbedrijven of sociale-economieorganisaties een rol spelen in de begeleiding van doelgroepwerknemers in ondernemingen die zich situeren binnen het normaal economisch circuit (NEC).

Voor de vele vacatures die we ondanks alle inspanningen niet ingevuld krijgen met Vlaams talent, kijken we ook naar **buitenlands talent**. We versterken de **samenwerking met de andere gewesten** met het oog op een grotere mobiliteit van werkzoekenden tussen de gewesten. Met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest geven we uitvoering aan het nieuwe samenwerkingsakkoord. We versterken de samenwerking met de **grensregio's**. Verder zorgen we ervoor dat **internationale arbeidsmigratie gericht op hooggeschoolden** en op het invullen van knelpuntberoepen, snel en soepel kan verlopen. We vereenvoudigen de procedures en verkorten de doorlooptermijnen voor het aanvragen van gecombineerde vergunningen, onder andere via een elektronisch platform in dialoog met de

betrokken federale overheidsdiensten. We waken erover dat de principes van eerlijke concurrentie en goede arbeidsomstandigheden worden nageleefd. De controle op economische migratie via de Vlaamse Sociale Inspectie blijft daarom prioritair.

Om de **stap naar werk voldoende lonend te maken** (en aan te moedigen), voorzien we bijkomende initiatieven in het kader van de jobbonus:

- Met de **jobbonus** willen we ons specifiek richten op werknemers, met als doel mensen zowel terug naar de arbeidsmarkt te krijgen, als hen ook duurzaam op die arbeidsmarkt te houden. De jobbonus voor werknemers is een maatregel prioritair gericht op de lagere inkomens. We zullen met deze maatregel mensen bereiken die werken in de dienstenchequesector, kinderopvang, logistieke sector, retailsector, ... De premie wordt berekend op basis van de prestaties verricht in 2021 en wordt uitbetaald in 2022.
- Daarnaast komt er een **starterspremie (jobbonus +)** gericht op startende zelfstandigen in hoofdberoep. We behouden de transitiepremie (als activeringsmaatregel voor uitkeringsgerechtigden ingeschreven bij VDAB, gericht op ondernemerschap) maar voorzien daarnaast een starterspremie om het ondernemerschap aan te moedigen. Op die manier willen we naast uitkeringsgerechtigden, ook niet-beroepsactieven en werkenden (met een laag brutoloon) stimuleren om effectief de stap naar ondernemerschap te zetten.

Via een **gericht doelgroepenbeleid** verlagen we de werkgeversbijdragen voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. **De bestaande doelgroepverminderingen worden gericht ingezet.** Zo houden we rekening met de krapte op de arbeidsmarkt en het gegeven dat werknemers (bv. 58-59-jarigen) vandaag minder snel de arbeidsmarkt verlaten. Conform de aanbevelingen van de Vlaams Brede Heroverweging maken we de RSZ-korting voor oudere werknemers gericht, in het bijzonder voor zittende werknemers. Deze aangescherpte selectiviteit geldt echter niet voor aanwervingen van oudere werknemers, ook niet voor jongeren. We blijven immers maximaal inzetten op activering en aanwerving, ook van oudere werkzoekenden.

2. Opleiding & Loopbaan

De coronacrisis betekende een ontwrichting van onze arbeidsmarkt. De strategische doelstelling om in een continu en sterk veranderende arbeidsmarkt mensen loopbaanzekerheid te bieden, was de drijfveer achter **diverse (opleidings-) maatregelen** die we het afgelopen jaar genomen hebben en blijft een speerpunt in het actuele beleid. Focus ligt op **opleidingsdeelname stimuleren**, onder andere bij tijdelijk werklozen, met de tijdelijke verruiming van het Vlaams Opleidingsverlof (VOV) voor gemeenschappelijk gebruik door werkgever en werknemer, door het systematisch versterken van e-leren.

We blijven werk maken van een **schaalsprong in het leer- en loopbaanoffensief** en zetten belangrijke stappen op weg naar een echte leercultuur, met opleiding, omscholing en oriëntering doorheen de loopbaan. We hebben **drie hefboomen** in het vooruitzicht:

- In uitvoering van het VESOC²-akkoord 'Alle hens aan dek' voorzien we in 2022 verschillende acties, zoals **competentiechecks** die een versnelling kunnen tweebrengen in het levenslang leren in Vlaanderen.

² Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité

- We bekijken hoe we het **actieplan 'Levenslang leren'** vanuit het Partnerschap Levenslang Leren (PLL) maximaal tot uitvoering kunnen brengen. Dit traject loop ik in tandem met mijn collega bevoegd voor Onderwijs.
- Ondertussen is ook i.h.k.v. het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering (VIONA) het rapport over de leer- en loopbaanrekening in afrondingsfase en zullen we hier binnenkort mee aan de slag kunnen gaan.

Het advies van de **arbeidsmarktexperten** over de mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt vormt hierbij een belangrijke inspiratiebron.

Een arbeidsmarkt op mensenmaat is het uitgangspunt. We matchen met een job of een opleiding. We maken de omslag naar een echte leercultuur met scholing, omscholing en bijscholing doorheen de hele loopbaan. We stimuleren de leerbereidheid opdat de Vlaamse burgers mee zijn met de verschillende transformaties die plaatsvinden en hun talenten maximaal ontplooiën en inzetten op de werkvloer. We moedigen burgers aan om hun loopbaan in eigen handen te nemen en waar nodig bij te sturen.

De hoekstenen van een **sterk loopbaanmodel** liggen besloten in instrumenten om de loopbaan (bij) te sturen, in een actief beleid rond loopbaantransities, een betere combinatie van arbeid en privé (o.a. via dienstencheques en thematische verloven), loopbaandienstverlening en een aantrekkelijk en arbeidsmarktgericht onderwijs- en opleidingsaanbod, krachtige en overzichtelijke (opleidings)incentives en innovatieve leerwegen, waar mogelijk op de werkvloer zelf.

We zorgen ervoor dat **werk en gezin beter op elkaar aansluiten**. We streven naar een evenwichtigere balans tussen arbeid en privé voor alle gezinnen zodat mensen zich volop kunnen ontplooiën in een duurzame loopbaan. We kijken hierbij vooral naar **dienstencheques en thematische verloven**.

Het systeem van de **dienstencheques** blijft een belangrijke tewerkstellingsmaatregel. Op basis van het in 2021 ontwikkelde prognosemodel nemen we in 2022 structurele maatregelen om de rentabiliteit van de sector op lange termijn te versterken en de koopkracht van de werknemers te verhogen. We doen dit door bij indexeringen de **inruilwaarde volledig te indexeren**.

Op het vlak van de **thematische verloven** maken we het voor personeelsleden in de publieke sector, die in het uitdovend stelsel van loopbaanonderbreking zitten, mogelijk om de loopbaanonderbreking tijdelijk te pauzeren en nadien terug verder te zetten.

In een arbeidsmarkt in brand willen we **loopbaantransities volop faciliteren**. We doen dat door aan te moedigen dat mensen regelmatig stilstaan bij hun loopbaan (en competenties), zich (her)oriënteren, ontwikkelen, een volgende loopbaanstap nemen en indien nodig van job veranderen.

We breiden stelselmatig de opdracht van **VDAB** uit tot werkzaamheids- én **loopbaanregisseur**, van waaruit een integraal beleid rond opleidingen en loopbanen vorm krijgt. Om iedere burger een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt VDAB stap voor stap aan een **loopbaanplatform** dat kan worden gepersonaliseerd.

Met **loopbaancheques** ondersteunen we werkenden bij loopbaanbegeleiding. Om proactiever in te kunnen zetten op begeleiding bij een (dreigend) ontslag, voorziet VDAB in 2022 net zoals in 2021 ook een begeleiding voor kwetsbare werknemers, waaronder werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding.

Om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij **werk-naar-werk-transities**, gaan in 2022 **regionale en intersectorale transitiepunten** van start. Deze regionale partnerschappen of partnerschappen tussen sectoren bestaan uit opleidingsverstrekkers, vakbonden, werkgeversorganisaties, private intermediairs, ..., die vanuit hun respectievelijke dienstverleningen en expertises trajecten uitstippelen op maat van de werknemer en/of werkgever.

We maken werk van een **toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod** voor iedereen met veel aandacht voor (basis)geletterdheid, taal, 21ste-eeuwse -, loopbaan-, STEM³- en digitale vaardigheden. We maken zowel het (digitale) opleidingsaanbod als (verworven) competenties beter zichtbaar.

Het bevorderen van een cultuur van levenslang leren vergt **leergoesting**. Een overheidsopdracht 'Leergoesting' staat in de steigers, in het voorjaar van 2022 gaat de dienstverlener van start met onder meer het opzetten van een online platform ter ondersteuning van ondernemingen en een communicatiecampagne. In het kader van het **actieplan e-leren** loopt een oproep ter ondersteuning van opleidingsverstrekkers en wordt een centraal informatiepunt uitgewerkt.

Tijdens het schooljaar van 2021-2022 loopt het experiment '**gemeenschappelijk initiatiefrecht**' waarbij het contingent **Vlaams opleidingsverlof** verdubbeld wordt als de werknemer zowel opleidingen volgt op eigen initiatief als op suggestie van de werkgever. Ook wordt vanaf dit schooljaar '**blended leren**' permanent mogelijk gemaakt in de regelgeving.

Om de lat hoger te leggen rond levenslang leren en ons te meten met die landen waar levenslang leren en ontwikkelen sterk(er) ingeburgerd is, zetten we in 2022 volgende stappen richting een **individuele leer- en loopbaanrekening**, die alle rechten en incentives voor het individu bundelt in een persoonsvolgend ontwikkelbudget.

Het **Partnerschap Levenslang Leren** (PLL) zal de synergie en samenwerking rond leren versterken en de omslag ondersteunen naar een échte leercultuur bij diverse doelgroepen.

Arbeidsmarktgericht opleiden heeft een enorme meerwaarde en daarom trekken we ook de kaart van de **innovatieve leermethoden**. Zo zetten we versterkt in op **duaal leren** als volwaardige leerweg met onder meer een uitbreiding van het duale aanbod. Zo start vanaf september 2022 ook **duaal leren in het volwassenenonderwijs**.

We ontwikkelen een **competentieprognosemodel** dat de nood aan competenties, de verwachte tekorten en surplussen en bijgevolg de nood aan om- en bijscholing sluitend in kaart brengt op **sector-, cluster- en ondernemingsniveau** en voor de Vlaamse arbeids- en opleidingsmarkt als geheel. Die informatie moet het mogelijk maken om opleidingen samen met opleidings- en onderwijsverstrekkers en met werkgevers en sectoren te creëren zodat we beter aansluiting vinden bij wat de arbeidsmarkt vraagt.

3. Werkbaar werk

We zetten sterker dan ooit in op het aantrekkelijk en werkbaar maken en houden van jobs. Het belang om mensen gezond aan het werk te houden, van een goed evenwicht tussen mentaal en fysiek welzijn en van de mogelijkheden die de werkplek in dit alles kan bieden, staat vandaag sterker dan voorheen op de agenda.

³ STEM staat voor 'Science, technology, engineering and mathematics'.

Werkbaar werk is een prioriteit die na de coronacrisis meer aandacht moet en zal krijgen. We streven daarom samen met de sociale partners en belanghebbenden naar een meer fundamentele aanpak van de werkbaarheid, waarbij **drie uitdagingen** vooropstaan:

- Beter bekend maken en ontsluiten van bestaande instrumenten en deze ook aanpassen aan de noden van de ondernemingen én de werkenden.
- **Technologie inzetten** als een hefboom die kan bijdragen aan de kwaliteit of aan de werkbaarheid van jobs en werken.
- Inzetten op veerkracht bij ondernemingen en hun werknemers, ook op de werkplek.

Om in te zetten op werkbare jobs voeren we in samenwerking met de sociale partners het huidige **actieplan werkbaar werk** uit, en vullen het aan met acties op basis van de huidige noden op het terrein. Ondertussen wordt samen met de sociale partners het overleg opgestart om tot een **geactualiseerd beleid** of vernieuwd VESOC-akkoord te komen met acties op lange termijn inzake werkbaarheid. Hierbij hebben we ook aandacht voor enkele 'nieuwere' thema's zoals de **rol van technologie en innovatie** en **bewegen op het werk**. We ondersteunen ondernemingen om rond werkbaarheid aan de slag te gaan. De **werkbaarheidscheques** zijn daarvoor een belangrijk instrument dat we wensen te continueren. We evalueren daarom eerst de werkbaarheidscheque, in het bijzonder op vlak van gebruikers, kostprijs en juridische onderbouw.

In het kader van werkbaar werk geven we ook aandacht aan telewerken (cf. het **Actieplan Telewerk**) en welzijn op het werk. Ook de sectoren zetten in op werkbaar werk: zij voeren de in de sectorconvenants (2021-2022) geformuleerde engagementen hierrond uit, ondersteund door de intersectorale adviseur 'Werkbaar Werk'.

Vlaamse Activeringsconferentie: 80% aan het werk, een werk van velen voor velen

De drie vermelde thema's (activering, opleiding en werkbaarheid) zullen ook aan bod komen tijdens een **Vlaamse Activeringsconferentie** die ik op korte termijn met de sociale partners wil opzetten om bijkomende impulsen te geven aan onze beleidsagenda. Met de sociale partners wil ik tijdens deze activeringsconferentie op zoek gaan naar de structurele uitdagingen, maar ook naar de hefbomen waarmee we onze werkzaamheidsgraad kunnen verhogen.

Een deel van die hefbomen situeert zich op het federale niveau. De federale overheid heeft recent in haar begrotingsakkoord mogelijkheden gecreëerd voor asymmetrisch arbeidsmarktbeleid. Via **asymmetrisch beleid** moet het mogelijk worden federale hefbomen dusdanig te kunnen inzetten dat ze het **Vlaamse werkgelegenheidsbeleid versterken**. Met mijn nota 'Elke Talent Telt' die de Vlaamse Regering goedkeurde op 25 juni 2021 en de resolutie 898 van 14 juli 2021 van het Vlaams parlement hebben we een duidelijke richting en een sterk mandaat. We gaan verder in overleg met de federale collega om onze 29 voorstellen maximaal te realiseren. Asymmetrische afspraken zijn nodig om de knelpunten op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken en om onze (gedeelde) ambitie voor een werkzaamheidsgraad van 80% te kunnen realiseren.

Vlaanderen is geen eiland in een veranderende wereld. Ons beleid ondersteunt de **Europese ambitie(s)** om "de economische en sociale impact van de coronapandemie te verzachten en de Europese economieën en samenlevingen

duurzamer, veerkrachtiger en beter voorbereid te maken op de uitdagingen en de kansen van de groene en digitale transitie”. We kijken in dat verband uit naar de verdere uitvoering van het plan ‘Vlaamse veerkracht’ binnen het plan voor herstel en veerkracht dat ons land met de Europese Commissie onderhandelde. In 2022 wordt ook het **nieuwe ESF-programma (Europees Sociaal Fonds) voor de periode 2021-2027** goedgekeurd, dat onze aanpak van de vele uitdagingen op onze arbeidsmarkt zal flankeren.

Binnen dit nieuw ESF-programma richten we ons steeds meer op de vorming van **lokale partnerschappen met (clusters) van steden en gemeenten en andere betrokken actoren** die inzetten op de activering van groepen met complexe problematieken. Dit past binnen een bredere beweging naar meer samenwerking tussen VDAB en de lokale besturen om hun werkzaamheidsgraad te verhogen en om niet-beroepsactieven beter te bereiken. Het is onze ambitie om in 2022 en 2023 de regierol lokale sociale economie uit te breiden naar een bredere lokale regie werk en sociale economie én om met alle interregionale samenwerkingsverbanden sociale economie en werk een concrete samenwerkingsovereenkomst af te sluiten. Zo zetten we stappen vooruit op weg naar een meer actieve samenwerking met lokale besturen en partners. Ook in programma’s als de **digibanken** trekken we de kaart van samenwerking met het lokale niveau om knelpunten zoals de ongelijke toegang tot digitale technologie of vaardigheden beter aan te pakken op het terrein.

Een performante en klantgerichte overheid

Grote uitdagingen op de arbeidsmarkt vragen ook om een **goed werkend overheidsapparaat**. Daarom blijven we streven naar een performante overheid die de middelen op een effectieve manier aanwendt. In dat kader plannen we onder meer een **screening van de subsidies bij VDAB en het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE)**, zodat we subsidiestromen vanuit het beleidsdomein zo **toekomstproof** mogelijk kunnen inzetten.

We blijven ook in het kader van onze kennisagenda inzetten op **een door data ondersteund werkgelegenheidsbeleid**. Zo houden we maximaal rekening met de analyses van ons steunpunt, de vele VIONA-onderzoeken en de adviezen van de arbeidsmarktexperten.

III. SAMENVATTING

TOTAAL – WERK EN SOCIALE ECONOMIE, excl. apparaatsuitgaven en programma B

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de totale beleidskredieten waarover het beleidsdomein Werk en Sociale Economie kan beschikken voor 2022. Het gaat aan uitgavenzijde om 3,7 miljard. Dit budget omvat ook de toelages voor VDAB. Niet meegenomen in dit bedrag zijn de apparaatskredieten (42,8 miljoen) en de middelen op de provisie 'maatregelen voor de ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid' en de 'competitiviteitsprovisie', respectievelijk 11,9 en 4,2 miljoen.

Bij BA 2021 bedroeg het totale budget aan beleidskredieten van het beleidsdomein WSE nog 3,6 miljard VAK en VEK. Dit betekent een toename van de budgetten met 65.353 keuro VAK (1,8%) en 89.069 keuro (2,5%) VEK.

De beleidskredieten zitten verspreid over drie programma's die overeenstemmen met de beleidsvelden: Werk, Sociale Economie en Competenties.

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2021	231.167	1.000	0	3.623.039	3.614.362
Bijstelling BO 2022	4.299	0	0	65.353	89.069
BO 2022	235.466	1.000	0	3.688.392	3.703.431

Voor het **programma JD-Werk** is een uitgavenbudget voorzien van 2,9 miljard of 79% van het totale budget aan beleidskredieten. Het budget voor dit programma steeg met 57.074 keuro VAK (2%) en 81.318 keuro VEK (2,9%).

Aan ontvangstenzijde is er een ontvangst voorzien voor de algemene middelen ten belope van 235.335 keuro. Deze ontvangsten zijn quasi volledig toe te schrijven aan de dienstencheques (233.643 keuro). In paragraaf 2.3.1.1 worden deze ontvangsten meer in detail toegelicht. De toegewezen ontvangst van 1000 keuro wordt gerealiseerd door terugvorderingen op projectsubsidies door ESF.

PROGRAMMA JD – WERK

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2021	231.036	1.000	0	2.856.233	2.846.900
Bijstelling BO 2022	4.299	0	0	57.074	81.318
BO 2022	235.335	1.000	0	2.913.307	2.928.218

Onder dit beleidsprogramma bevinden zich vier inhoudelijke structuurelementen (ISE's): 'Thema-overschrijdend', 'Activering (Werk)', 'Loopbanen' en 'Duurzame arbeidsmarkt (Werk)'. Budgettair wegen de ISE's 'Duurzame arbeidsmarkt (Werk)' en 'Activering (Werk)' hier het sterkst door met respectievelijk 1,7 miljard en 1,2 miljard. De budgettair belangrijkste maatregel onder 'Duurzame arbeidsmarkt (Werk)' zijn de dienstencheques (1,4 miljard). Voor wat betreft 'Activering (Werk)' zijn dat de toelages aan de VDAB.

Het **beleidsprogramma F** bevat de middelen voor het Competentiebeleid. Het gaat hier om 243.185 keuro VAK en VEK of 6,6% van de totale beleidskredieten. Dit budget stijgt met 1,1% of 2.744 keuro ten opzichte van BA 2021.

PROGRAMMA JF – COMPETENTIES

	(duizend euro)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2021	0	0	0	240.441	240.441
Bijstelling BO 2022	0	0	0	2.744	2.744
BO 2022	0	0	0	243.185	243.185

Opnieuw maakt de toelage voor de VDAB hier het grootste aandeel uit van het budget: 167.083 keuro of 68,7%. Daarnaast zijn er ook nog de opleidingsincentives die samen goed zijn voor 68.082 keuro of 28% van het budget op dit beleidsprogramma.

Het **programma E** bevat de beleidskredieten voor de Sociale Economie. Het gaat om een budget van 531.900 keuro VAK en 532.028 keuro VEK. Dit is 14,4% van het totale beleidsbudget. De budgetten nemen in beperkte mate toe met 5.535 keuro VAK en 5.007 VEK ten opzichte van BA 2021. Dit is 1%.

PROGRAMMA JE – SOCIALE ECONOMIE

	(duizend euro)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2021	131	0	0	526.365	527.021
Bijstelling BO 2022	0	0	0	5.535	5.007
BO 2022	131	0	0	531.900	532.028

Onder het beleidsprogramma Sociale Economie ressorteren twee ISE's: 'Duurzame arbeidsmarkt (Sociale Economie)' en 'Activering (Sociale Economie)'. Deze laatste ISE beneemt een budget van 519.912 keuro of 97,7% van het budget voor dit

beleidsprogramma. De budgettair belangrijkste maatregel is hier het Collectief Maatwerk, goed voor 417.917 keuro, gevolgd door SINE (47.569 keuro) en Lokale Diensteneconomie (30.127 keuro). De ISE 'Duurzame arbeidsmarkt (Sociale Economie)' (11.988 keuro VAK / 12.116 keuro VEK) bevat hoofdzakelijk de middelen voor het ondersteuningsdecreet.

Verderop in deze beleids- en begrotingstoelichting (BBT) worden de budgetten meer in detail toegelicht, zowel op niveau van de ISE's als op niveau van de begrotingsartikels.

IV. TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

1. Transversale en horizontale doelstellingen

Het Vlaams Actieplan Armoedebestrijding 2020-2024

Voor de volgende luiken van het Vlaams Actieplan Armoedebestrijding (VAPA) verwijzen we naar OD 1 Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden:

de Vlaamse jobbonus (p.21), het luik 'Werk als hefboom in de strijd tegen de armoede' (p.23 e.v.), de ESF-oproep voor een versterkend groepsluik (p.23), de inschrijvingsstrategie naar inburgeraars (p.22), het nieuwe 'business operating model' van VDAB (p.18), de samenwerking VDAB-AgII (p.22).

Voor de volgende luiken van het VAPA verwijzen we naar OD 2 Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven:

het verbreden van de activeringsstrategie naar o.m. niet-beroepsactieven (p.25), de ESF-oproepen 'Outreach & Activering' (p.26), outreachende partnerschappen (p.25), een breed opleidingsaanbod toegankelijk voor kwetsbare profielen (p.89), de samenwerking VDAB-lokale besturen (p.23) en de samenwerking VDAB-RIZIV (p.25 en 27).

Voor de ESF-oproep rond inclusieve ondernemingen en het platform rond inclusief ondernemen verwijzen we naar OD 8 Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen – luik transitietrajecten (p.22).

Het Vlaams Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan

We verwijzen naar OD 1 Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden - luik NEET-jongeren voor de Transitietrajecten voor leerlingen tweede en derde graad beroepssecundair onderwijs (p.29), en naar OD 2 Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven voor de ESF-oproep 'Lokale partnerschappen voor jongeren' (p.29) en voor de jongerenprojecten binnen de ESF-oproep 'Outreach & Activering' (p.26).

Het Horizontaal Integratie- en gelijke kansenbeleidsplan

We verwijzen voor de onderliggende acties naar de respectievelijke plaatsen verderop in deze BBT:

- voor taalbeleid naar het talenplan onder OD 1 Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden – luik 'Werk als hefboom tot inburgering en integratie' (p.22)
- voor de ESF-oproep 'Inclusieve ondernemingen' naar OD 8: Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen – luik Transitietrajecten (p.68)
- voor de addenda 'Non-discriminatie en inclusie 2021-2022' bij de sectorconvenanten naar OD 9 Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden (p.71)
- voor inclusieve tewerkstelling i.h.k.v. Individueel Maatwerk naar OD 16 Individueel Maatwerk invoeren (p.101).

Het Strategisch plan hulp- en dienstverlening aan gedetineerden en geïnterneerden 2020-2025

We verwijzen voor de onderliggende acties (beroepsopleidingen en taalwerving door VDAB, inzet van detentieconsulenten bij de uitwerking van het reclasseringsplan en de outreachende acties naar (ex-)gedetineerden naar OD 2 Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven en specifiek naar het luikje 'Gedetineerden en geïnterneerden' (p.30).

2. Overkoepelende strategische doelstellingen

De krapte en mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt stellen meer dan ooit scherp op het belang van een hogere werkzaamheidsgraad. Het objectief van 80% werkzaamheidsgraad blijft het streefdoel, de strategische doelstellingen van mijn beleidsnota (2019-2024) blijven de leidraad om dit te verwezenlijken.

SD 1: Meer mensen aan het werk

We willen zoveel mogelijk Vlamingen (her)inschakelen op de arbeidsmarkt. Hoe meer mensen aan de slag, hoe beter we onze welvaart immers op peil kunnen houden, hoe sterker onze ondernemingen kunnen groeien en hoe beter we ondersteuning kunnen voorzien voor wie het echt nodig heeft. Het streefdoel bij de start van deze legislatuur was en blijft 120.000 Vlamingen extra aan een job helpen als weg naar een werkzaamheidsgraad van 80%. Om deze ambities waar te maken, zullen we versterkt moeten inzetten op activering met nieuwe partners en technologieën, op een verruiming van de arbeidsmarkt (naar niet-beroepsactieven zoals allochtone huisvrouwen herintreders, ...), op doelgerichte RSZ-kortingen voor wie ver van de arbeidsmarkt staat en op initiatieven om werk lonend en aantrekkelijk(er) te maken.

Leeswijzer: U vindt de onderliggende operationele doelstellingen (OD) in uitvoering van deze strategische doelstelling terug onder de respectieve inhoudelijke structuurelementen 'activering' (beleidsveld Werk) en 'activering' (beleidsveld Sociale Economie).

SD 2: Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat

De coronacrisis betekende een ontwrichting van onze arbeidsmarkt. De strategische doelstelling om in een continu en sterk veranderende arbeidsmarkt mensen loopbaanzekerheid te bieden was de drijfveer achter diverse maatregelen die we het afgelopen jaar genomen hebben en blijft een speerpunt in het beleid. We investeren in een arbeidsmarkt op mensenmaat. Matchen met een job of een opleiding. We maken de omslag naar een echte leercultuur met scholing, omscholing en bijscholing doorheen de hele loopbaan. We stimuleren de leerbereidheid opdat de Vlaamse burgers mee zijn met de verschillende transformaties die plaatsvinden en hun talenten maximaal ontplooiën en inzetten op de werkvloer. We moedigen burgers aan om hun loopbaan in eigen handen te nemen en waar nodig bij te sturen. Op die manier houden we mensen langer en duurzamer aan de slag, maken we transitie van de ene job naar de andere en tussen diverse levensdomeinen (leren, werken, zorgen, ...) mogelijk. We bieden

nieuwe perspectieven bij jobverlies of (collectief) ontslag. De hoekstenen van het loopbaanmodel dat we voor ogen hebben liggen besloten in instrumenten om de loopbaan (bij) te sturen, een actief beleid rond loopbaantransities, een betere combinatie van arbeid en privé (o.a. via dienstencheques en thematische verloven), loopbaandienstverlening en een aantrekkelijk en arbeidsmarktgericht onderwijs- en opleidingsaanbod, krachtige en overzichtelijke (opleidings)incentives en innovatieve leerwegen, waar mogelijk op de werkvloer zelf. Samen met mijn collega bevoegd voor Onderwijs maken we werk van een gezamenlijke aanpak om de synergieën en samenwerking in het kader van levenslang leren, over de sectoren en de beleidsdomeinen heen, te versterken zodat we de grote uitdagingen, met de betrokken domeinen en met de sociale partners en opleidings- en onderwijsverstrekkers, zoveel mogelijk kunnen aangaan vanuit een gedeelde visie en doelstellingen.

Leeswijzer: U vindt de onderliggende operationele doelstellingen in uitvoering van deze strategische doelstelling terug onder de respectieve inhoudelijke structuurelementen 'loopbanen' (beleidsveld Werk) en 'competenties' (beleidsveld Competenties).

SD 3: Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt

Maatschappelijke transities zoals digitalisering, vergrijzing, migratie en klimaat laten hun impact voelen in Vlaanderen met grote verschuivingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt tot gevolg. De coronacrisis was hier een actueel en zeer ingrijpend voorbeeld van, maar biedt ook een enorme opportuniteit die we moeten grijpen. Met het relanceplan Vlaamse Veerkracht en het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' hebben we een ambitieus plan opgesteld dat Vlaanderen aan de top van Europa wil brengen. Dit is hét moment om een versnelling hoger te schakelen naar een meer duurzame economie en om te investeren in innovatie, onderwijs en opleiding, We willen ondernemingen, sectoren en partnerschappen op de arbeidsmarkt ondersteunen in al deze transitie om hun innovatiekracht te versterken en een positieve bijdrage te leveren aan de verschillende maatschappelijke uitdagingen. We streven naar veerkrachtige ondernemingen die tegelijkertijd inzetten op loopbaanbeleid, de verwerving van noodzakelijke skills, werkplekleren, diversiteit, arbeidsorganisatie en het versterken van de innovatie en werkbaarheid van jobs. We versterken ondernemingen in hun uitdagingen op korte termijn en in de toekomst en doen een appél op hen om de grote maatschappelijke uitdagingen van onze tijd samen aan te pakken.

Leeswijzer: U vindt de onderliggende operationele doelstellingen in uitvoering van deze strategische doelstelling terug onder de respectieve inhoudelijke structuurelementen 'duurzame arbeidsmarkt' (in het beleidsveld Werk) en 'duurzame arbeidsmarkt' (in het beleidsveld Sociale Economie).

V. BELEIDSVELD WERK

1. ISE ACTIVERING

1.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

Het geheel van acties onder dit structuurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Meer mensen aan het werk' (zie hoger⁴).

1.2 Operationele doelstellingen

OD 1: Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden

Dienstverlening op maat – algemene principes uitwerken

- In 2022 blijven we inzetten op een **brede activering**, als antwoord op de structurele krapte, kwalitatieve mismatches en drempels die ook na de coronacrisis voelbaar zullen zijn, zeker in sectoren gekenmerkt door een grote vervangingsvraag wegens veroudering van de werknemerspopulatie (o.a. in de zorgsector), of grondige veranderingen door de coronacrisis. Daarom kiezen we ook uitdrukkelijk voor een proactieve werkgeversbenadering die onder andere groeiende en krimpende sectoren met elkaar probeert te verbinden.
- Om elke werkzoekende een kwaliteitsvolle dienstverlening op maat te bieden, blijft VDAB via de samenwerking met partners zijn **regisseursrol versterken** waardoor een vlottere doorstroom van werkzoekenden in de dienstverlening kan gerealiseerd worden. De interne capaciteit van VDAB wordt daarbij geleidelijk verschoven naar de eerste stappen in het klantenproces, met de nadruk op een snelle inschatting, oriëntering en matching, trajectbepaling en opvolging.

VDAB hanteert een **contactstrategie** om voor alle werkzoekende burgers in te schatten welk niveau en welk soort dienstverlening ze nodig hebben in functie van hun zoektocht naar werk/realisering van hun duurzame loopbaan. Daarbij wordt snel geschakeld naar meer intensieve en gespecialiseerde dienstverlening (fysiek en/of digitaal) als dit opportuun of noodzakelijk blijkt.

Voor **intensifiërende acties** doet VDAB maximaal beroep op gespecialiseerde partners die dienstverlening bieden op maat van de individuele noden van de werkzoekende. Daarmee zet VDAB in op zijn regisseursrol die een kwalitatief en resultaatgericht aanbod moet voorzien om meer werkzoekenden een betere dienstverlening te bieden. Doorheen het hele traject dat de werkzoekende aflegt bij VDAB en partners, houdt de bemiddelaar het overzicht en volgt als vertrouwenspersoon ('trusted advisor') het traject op vanuit de tweede lijn. De werkzoekende kan dan ook steeds terecht bij de VDAB-bemiddelaar, ook al loopt de begeleiding bij een partner van VDAB.

In 2021 werd gestart met een **gefaseerde implementatie van dit nieuwe business operating model**. Dit loopt door in 2022.

⁴ SD 1 Meer mensen aan het werk

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

- In de VDAB-dienstverlening zetten we in de eerste plaats in op **dienstverlening op maat**. Hoewel VDAB acties onderneemt die gericht zijn op een bepaalde groep (bijvoorbeeld jongeren, mensen met een taalachterstand, ...), wordt er voornamelijk gekeken welke noden iemand heeft om stappen te zetten naar werk. Hiervoor zet VDAB in op een brede waaier aan acties waaruit gekozen kan worden volgens de specifieke noden van het individu. Zo realiseren we dienstverlening op maat. Daarnaast bekijkt VDAB ook hoe bepaalde doelgroepen beter bereikt kunnen worden. Hiervoor kan de samenwerking met partners een grote meerwaarde betekenen, aangezien zij een bepaalde doelgroep mogelijk beter kennen. Een voorbeeld hiervan is het project 'Instroommodel voor niet-beroepsactieven' (zie hierna⁵).
- Bij inschrijving wordt gepeild naar de **digitale vaardigheden** van de werkzoekenden. Beschikken ze daar niet of onvoldoende over, dan wordt bijscholing voorzien om de zelfredzaamheid te verhogen. Het aanbod online leren, workshops en webinars rond digitalisering wordt uitgebreid. Daarnaast wordt er ook voorzien in de nodige ondersteuning voor de arbeidsbemiddelaars (intern/extern) om de inschatting correct te maken en dienstverlening op maat van de klant aan te bieden.
Om de digitale kloof succesvol te dichten, werken we ook beleidsdomeinoverschrijdend samen in uitvoering van het plan Vlaamse Veerkracht. VDAB neemt deel aan de taskforce e-inclusie en het ambtelijk overleg waar de digitale agenda's van de verschillende (Vlaamse en federale) administraties en middenveldorganisaties besproken worden. Doelstelling is het vormen van samenwerkingsverbanden en uitwisselen van 'goede praktijken' omtrent digitale initiatieven en flankerende maatregelen.

VDAB werkt in dit kader ook mee aan de totstandkoming van het project 'Digibanken' (zie hierna⁶) als facilitator, connector en actor binnen het aanwezige ecosysteem. De provinciale netwerkmanagers lokale besturen en de stadsmanagers zijn het aanspreekpunt voor promotoren die een partnerschap willen vormen met VDAB. In functie van de vraag van een potentiële promotor zullen zij interne experts en/of management betrekken.

- VDAB verbetert de **digitale toegankelijkheid van de website en het loopbaandossier**. De gepersonaliseerde website zal voldoen aan de WCAG-standaarden ('Web Content Accessibility Guidelines') en de inschrijvingsprocedures worden vereenvoudigd waar mogelijk. VDAB zet in op de identificatie van niet-toegankelijke applicaties en werkt deze bij. Nieuwe ontwikkelingen worden steeds op basis van de WCAG-standaarden getoetst op toegankelijkheid.

VDAB zet in op het analyseren van behoeften en drempels die **langdurig werkzoekenden** ervaren. Met het oog op het concreet vormgeven van het aanbod voor deze doelgroep, trekken we lessen uit de stroom- en profielanalyse en uit de evaluatie van de begeleiding van langdurig werkzoekenden die einde 2021 - begin 2022 wordt uitgevoerd. Vanuit deze onderzoeken brengen we

⁵ OD 2 Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven - Algemene krijtlijnen

⁶ OD 10 Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten en de uitvoering van de digibanken

onder meer in kaart wat de groep van (langdurig) werklozen kenmerkt, welk traject ze afleggen binnen de dienstverlening van VDAB en welk type begeleiding werkt voor hen.

Bovendien wordt vanaf einde 2021 een **nieuwe tender 'Integrale Begeleiding Plus'** gelanceerd voor wie te lang in de werkloosheid dreigt te blijven. De tender voorziet onder andere in een gespecialiseerde werkgeversbenadering en jobhunting naargelang het profiel van de werkzoekende en zet in op sollicitatievaardigheden, motivatie van de werkzoekende, het werken aan 21-eeuwse vaardigheden en oriënterende acties.

Een gericht doelgroepenbeleid

Via het doelgroepenbeleid ondersteunen we de aanwerving en tewerkstelling van groepen met een minder gunstige positie op de arbeidsmarkt. Met name de doelgroepen laaggeschoolde jongeren, ouderen en personen met een arbeidshandicap kennen een lagere werkzaamheidsgraad en hogere werkloosheidscijfers. We brengen meer **focus en effectiviteit** in de maatregelen in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt.

- De **doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers** werd opgenomen in de Vlaamse Brede Heroverweging. Met dit onderzoek wordt de doeltreffendheid van de maatregel geëvalueerd en bekijken we voorbeelden van goede soortgelijke praktijken uit het buitenland. De resultaten van het onderzoek werden in de zomervakantie van 2021 opgeleverd en zullen, ook in overleg met de sociale partners, besproken worden. We maken deze RSZ-korting voor oudere werknemers gericht, in het bijzonder voor zittende werknemers. Deze aangescherpte selectiviteit geldt echter niet voor aanwervingen van oudere werknemers, ook niet voor jongeren. We blijven immers maximaal inzetten op activering en aanwerving, ook van oudere werkzoekenden.
- Met de **Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)** ondersteun ik de deelname van personen met gezondheidsproblemen of een arbeidshandicap. Met de principiële goedkeuring van het ontwerp van decreet voor individueel maatwerk (zie hierna⁷) waarin de VOP zal geïntegreerd worden, wil ik dit beleid in de toekomst versterken. Ondertussen blijven we inzetten op een grotere bekendheid van de huidige VOP-maatregel bij werkgevers. De tijdelijke aanpassing die we voor zelfstandigen met een VOP voorzagen omwille van de coronacrisis werd vanaf september 2021 stopgezet.

Sectorale korting

- De sectorale korting voor zeevarenden moet in het kader van staatssteun om de zeven jaar aangemeld worden bij de Europese Commissie. De huidige aanmelding loopt af op december 2022. Met het oog op het voortbestaan van deze maatregel, en rekening houdend met de positieve evaluatie van de maatregel in het kader van de Vlaamse Brede Heroverweging, zullen we de sectorale korting voor zeevarenden opnieuw aanmelden bij de Europese Commissie.

⁷ OD 16 Individueel maatwerk invoeren

De Vlaamse jobbonus

Met de jobbonus wordt de stap naar werk lonender gemaakt.

- Met de **jobbonus** willen we ons specifiek richten op werknemers, met als doel mensen zowel terug naar de arbeidsmarkt te krijgen, als hen ook duurzaam op die arbeidsmarkt te houden. De jobbonus voor werknemers is een maatregel prioritair gericht op de lagere inkomens. We zullen met deze maatregel mensen bereiken die werken in de dienstenchequesector, kinderopvang, logistieke sector, retailsector, Via de jobbonus ondersteunen we werk als bescherming tegen armoede. De technische uitrol van deze maatregel is voorzien in 2022.
- Daarnaast komt er een **starterspremie (jobbonus +)** gericht op startende zelfstandigen in hoofdberoep. We behouden de transitiepremie (als activeringsmaatregel van werkzoekenden gericht op ondernemerschap), maar voorzien daarnaast een starterspremie als aanmoediging voor het starten in een zelfstandig beroep. Op die manier willen we uitkeringsgerechtigden, niet-beroepsactieven en werkenden met een laag brutoloon stimuleren om effectief de stap naar ondernemerschap te zetten.

Competentieversterkende trajecten

- Werkzoekenden worden maximaal opgeleid op de werkvloer. Hiervoor zijn verschillende vormen van **werkplekleren** ter beschikking. In het kader van het relanceplan 'Alle hens aan dek' onderneemt VDAB ook verschillende acties om het werkplekleren te versterken:
 - Het ondersteunings- en opleidingsaanbod voor stagebegeleiders en werkvloermentoren wordt geprofessionaliseerd waarbij gebruiksvriendelijke en laagdrempelige begeleidingstools en -handvaten aangereikt worden.
 - VDAB verkent nieuwe formules, waarbij de ondersteuning voor kwetsbare kandidaat-werknemers tijdens een individuele beroepsopleiding (IBO) uitgebreid wordt of meer verschoven wordt naar de eerste maanden na aanwerving. Op die manier wordt de mogelijkheid bekeken om de nodige nazorg en ondersteuning te bieden om tot een duurzame plaatsing te komen.
 - VDAB zet in 2022 ook in op marketing en merkversterking van werkplekleren, met gerichte campagnes naar werkgevers.

Vanuit het beleidsdomein WSE willen we bovendien inzetten op verschillende vormen van beroepskwalificatie. De overdracht van de leertijd naar VDAB biedt daarbij een opportuniteit om een beroepskwalificerend EVC⁸-traject te voorzien voor jongeren (18+) die ongekwalificeerd de schoolbanken verlaten. De leertijd draagt veel elementen in zich die ingezet kunnen worden om een dergelijk **nieuw beroepskwalificatiegericht instrument voor ongekwalificeerde jongeren** te ontwikkelen waarbij onmiddellijk ook geconnecteerd wordt met een (potentiële) werkgever. In 2022 zal hiervoor een proefproject opgezet worden.

- De **nieuwe werkvorm 'GLOW'** (Groeien en Leren Op de Werkvloer) zal in de plaats komen en de sterktes combineren van de begeleidingsvormen TWE (traject tijdelijke werkervaring) en GOB (gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst). Vanaf eind 2021 wordt de opstart van deze nieuwe werkvorm begin 2023 voorbereid. We volgen bij de uitvoering van de nieuwe werkvorm op in welke mate de doelgroep van personen met een

⁸ EVC staat voor 'Erkennen van competenties'.

handicap niet verdrongen wordt door de verruimde doelgroep en sturen bij indien nodig.

- Ook voor het **wijk-werken** zijn hervormingen gepland. Deze bijsturingen zullen gebeuren in synergie met het dossier Gemeenschapsdienst (zie volgend punt).

Gemeenschapsdienst

- Het regeerakkoord voorziet het invoeren van een gemeenschapsdienst, als nieuwe Vlaamse activerende maatregel voor langdurig werkzoekenden, die hen helpt om aansluiting te behouden met de arbeidsmarkt. In 2021 vond hierover politieke afstemming plaats en werd voorbereidend werk verricht. In 2022 zal het concept omgezet worden in regelgeving en zal de operationalisering voorbereid worden, in nauw overleg met de lokale besturen en de VDAB.

Werk als hefboom tot inburgering en integratie

- Vanaf januari 2022 gaat het **hertekend inburgeringsbeleid** van start zoals dat werd voorbereid door VDAB in samenwerking met AgII, Atlas en IN-Gent. Centraal in dit beleid staat het uitgangspunt dat elke inburgeraar op beroepsactieve leeftijd een arbeidsperspectief heeft op korte of lange termijn. Eind 2021 worden de nodige stappen ondernomen om de regelgeving aan te passen aan deze visie van de Vlaamse regering. Ook zijn er projecten opgestart met de betrokken administraties om de automatische gegevensuitwisseling klaar te stomen voor de implementatie van dit nieuwe beleid.
- Deze projecten worden uitgerold tegen de achtergrond van de nieuwe samenwerkingsovereenkomst tussen VDAB en AgII, Atlas en IN-Gent.
- Anderstalige burgers lopen een groter risico op een terugval in de werkloosheid en vinden ook minder vlot een nieuwe job. Daarom rolt VDAB een breed **talenplan 'Vijf voor Taal'** uit. Taal wordt daarbij als een competentie beschouwd die zoveel mogelijk ontwikkeld wordt in relatie tot een jobdoelwit en/of loopbaanperspectief. Het is daarnaast belangrijk dat werkende anderstalige klanten ook op de werkvloer aan hun Nederlands kunnen werken.

Het talenplan zet in op verschillende speerpunten:

- Inschatten van het taalniveau i.f.v. volgende stappen naar werk: zo zal o.a. het taalniveau van klanten meer op maat kunnen worden ingeschat (van 4 naar 6 niveaus). Hiervoor treft VDAB in 2022 de IT-technische en inhoudelijke voorbereidingen. Er wordt een aanpak uitgewerkt om deze taalinschatting op sleutelmomenten opnieuw in te schatten en zo gepaste vervolgcacties te bepalen.
- Verwerving van het Nederlands als deel van competentieversterking: zo wordt versterkt ingezet op de gelijktijdige verwerving van technische en talige competenties via verschillende opleidingsvormen: Nederlands Op De Opleidingsvloer (NODO), geïntegreerde trajecten, ...
- Ondersteuning op de werkvloer: ook in 2022 zet VDAB zet in op taalcoaching tijdens een IBO (IBO-T). Via verschillende dienstverleningen i.s.m. partners wordt ook een aanbod aan taalcoaching op de werkvloer

aangeboden op maat van de sectorale noden. Er wordt net als in 2021 ingezet op pilootprojecten om werkgevers te sensibiliseren en ondersteunen rond taal en inclusie i.s.m. de Agentschappen Integratie en Inburgering. Het aanbod aan dienstverlening is op een overzichtelijke landingspagina gebundeld en er wordt actief gecommuniceerd over het aanbod naar klanten, werkgevers, sectoren, partners, ...

- Een digitaal aanbod voor anderstalige klanten: in samenwerking met partners en in nauw overleg met het beleidsdomein onderwijs, zal VDAB de dienstverlening aan anderstaligen versterken met digitale producten, bijvoorbeeld online modules, oefentoepassingen voor het Nederlands, online leermateriaal, ...
- VDAB streeft ernaar om stapsgewijs de monitoring van de activiteiten in eigen beheer en i.s.m. partners rond anderstalige klanten op punt te zetten.

Werk als hefboom in de strijd tegen de armoede

- Via de Vlaamse **jobbonus** (zie hoger⁹) willen we werken lonender en aantrekkelijker maken voor werknemers met een laag loon.
- We hebben binnen het beleidsdomein WSE **aandacht voor de context van de werkzoekende** bij zijn zoektocht naar werk. We waken over de toegankelijkheid van opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen voor personen in armoede en hebben in het kader van de bemiddeling oog voor drempels binnen andere beleidsdomeinen die een succesvol traject naar werk kunnen verhinderen. We organiseren tweemaal per jaar een overleg met de stakeholders en betrekken hen doorlopend ook bij de beleidsvorming. We bekijken met de armoede-organisaties hoe we hun expertise rond werk kunnen versterken en inschakelen om maatregelen te nemen die het traject naar werk van mensen in armoede versterken.
- Via activering en competentieversterking willen we mensen in armoede perspectief bieden op werk. Bij VDAB ontwikkelen we een bewustzijn rond welzijnsproblematieken bij bemiddelaars en schakelen we gespecialiseerde bemiddelaars in waar nodig. Met partners zetten we ook in op een **flankerend en versterkend aanbod voor mensen in armoede**:
 - Sinds augustus 2020 – en nog tot einde 2022 – zijn organisaties of partnerschappen aan de slag binnen de ESF-oproep 'Versterking van de werk-welzijnsbemiddeling'. Met dit aanbod richten ze zich ook specifiek tot werkzoekenden in armoede. Ze ondersteunen de werk-welzijnsbemiddeling door VDAB met een versterkend groepsaanbod, werken eventueel aanvullend individueel op maat, en overleggen met de werk-welzijnsbemiddelaars van VDAB.
 - Bij de ESF-oproep 'Outreach & Activering II', waarvan de projecten uiterlijk doorlopen tot einde 2023, vestigden we de aandacht van geïnteresseerde promotoren op deze doelgroep.
- Ook de lokale besturen en OCMW's zijn een belangrijke schakel in het bestrijden van armoede. In de samenwerkingsovereenkomsten die VDAB met alle lokale besturen afsluit, worden ook acties vastgelegd om de **samenwerking tussen**

⁹ OD 1 Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden – luik 'De Vlaamse jobbonus'

OCMW-consulenten en VDAB-bemiddelaars te versterken. Onder meer het inzetten op regionale lerende netwerken draagt bij aan expertise-uitwisseling en aan de activering van leefloners. De uitbouw van de regionale lerende netwerken wordt in 2022 gebiedsdekkend gerealiseerd.

- In het najaar van 2021 lanceren we een onderzoek waarin de impact van tewerkstelling binnen de werkvormen van sociale economie op armoede en uitsluiting in kaart zal worden gebracht. Dit onderzoek zal lopen in 2022.

Ondernemerschap stimuleren

Ondernemerschap stimuleren we op alle leeftijden als een evenwaardige keuze, ook voor gefaalde ondernemers blijven we het ondernemerschap stimuleren. We bieden aan werkzoekenden en leerlingen de keuze tot ondernemerschap proactief aan als stap in een traject naar werk, en bieden ondersteuning en begeleiding.

- In het kader van het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' werd de doelgroep van de transitiepremie voor één jaar (1 april 2021 tot en met 31 maart 2022) verruimd naar alle uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en werd de premie gewijzigd naar 7.800€. Op basis van de uitgevoerde evaluatie (zie volgend punt) onderzoeken we of wijzigingen betreffende de doelgroep of het bedrag van de premie in de toekomst nog aangewezen zijn.
- In 2021 evalueerden we de toeleiding (van werkzoekenden) naar ondernemerschap. Vertrekkende van het bestaande aanbod bekeken we of we de verschillende maatregelen uit het brede landschap van ondernemersbegeleiding (activiteitscoöperaties, 'Maak werk van je zaak', transitiepremie, ...) kunnen optimaliseren om beter in te spelen op de noden en drempels die kandidaat-ondernemers in iedere fase van hun traject ervaren. Op basis van de evaluatie bekijken we welke aanpassingen aan de regelgeving in 2022 noodzakelijk of wenselijk zijn.
- Ter versterking van het ondernemerschap voorzien we een starterspremie (jobbonus +) gericht op startende zelfstandigen in hoofdberoep. Samen met de transitiepremie zullen we een aanbod hebben, gericht op zowel uitkeringsgerechtigden, niet-beroepsactieven en op mensen die de overstap maken van een lageloonjob naar een zelfstandig beroep. Op die manier willen we hen stimuleren effectief de stap naar het ondernemerschap te zetten.

OD 2: Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven

Om de goede werking van de arbeidsmarkt te verzekeren, volstaat het niet langer om ons activeringsbeleid uitsluitend toe te spitsen op de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Alle beschikbare personen zullen nodig zijn voor de invulling van de vervangingsvraag en van de nieuwe jobs die de komende jaren het daglicht zullen zien. De coronacrisis zorgde voor een schok op de arbeidsmarkt, maar de structurele uitdagingen op langere termijn blijven overeind.

We vernieuwen en versterken ons activeringsbeleid om te beantwoorden aan de uitdagingen van de transitionele arbeidsmarkt en verbreden het aanbod naar al het talent in Vlaanderen, op en naast de arbeidsmarkt. In dat kader werd de opdracht van de VDAB uitgebreid tot de centrale datagedreven en

resultaatsgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur van het activeringsbeleid in Vlaanderen, en werd de samenwerking met lokale besturen, bedrijven en andere (soms nieuwe) partners versterkt of opgestart (zie ook hierna¹⁰.)

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

Algemene krijtlijnen van de aanpak naar niet-beroepsactieven

- We waken over een **toegankelijk aanbod voor niet-beroepsactieven** die stappen willen zetten in hun loopbaan en hierrond vragen hebben. In lijn met de VESOC-engagementsverklaring 'Iedereen aan boord' richt VDAB de aanpak naar niet-beroepsactieven prioritair op volgende vier groepen: NEET-jongeren, mensen met een leefloon, RIZIV-gerechtigden en mensen die tijdelijk de arbeidsmarkt hebben verlaten om zorgtaken op te nemen (herintreders). Via intensieve samenwerking met institutionele en andere partners wil VDAB deze groepen bereiken en via trajecten op maat toeleiden naar werk, bij voorkeur binnen knelpuntberoepen. We maken in de strategie naar niet-beroepsactieven een onderscheid tussen groepen die reeds gekend zijn bij een institutionele partner en niet-beroepsactieven die geen dergelijke betrokkenheid hebben. Met de institutionele partners gaat VDAB in overleg om de toeleiding naar werk te faciliteren. Niet-beroepsactieven die geen betrokkenheid hebben met een institutionele partner willen we bereiken via diverse ESF-oproepen die erop gericht zijn drempels weg te werken voor deze groepen.
- Het project '**Instroommodel voor niet-beroepsactieven**' wil de instroom naar VDAB van niet-beroepsactieve burgers op een kwalitatieve en klantgerichte manier optimaliseren. Binnen de groep van niet-beroepsactieven onderscheiden we verschillende (institutionele en outreachende) partners die werken met verschillende (meestal kwetsbare) groepen. Het gaat om (1) de lokale besturen, met als doelgroep OCMW-cliënten/leefloongerechtigden, (2) Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid (FOD SZ), met als doelgroep burgers met een inkomensvervangende uitkering (IVT) of een integratietegemoetkoming (IT), (3) RIZIV, met als doelgroep burgers die een ziekte-uitkering ontvangen, en (4) outreachende partners, zoals jeugdhuisen, straathoekwerkers en andere, die de NEET-jongeren bereiken. Het project heeft volgende doelstellingen voor ogen, waar we de komende jaren gefaseerd naartoe werken:
 - het optimaliseren van de instroom naar de VDAB-dienstverlening ter bevordering van de integratie van niet-beroepsactieven op de arbeidsmarkt.
 - het versterken van de (operationele) samenwerking met verschillende partnerorganisaties: de focus ligt op het optimaliseren van aanmeldingsprocedures en uitwisseling van klantendossiers tussen deze instanties en VDAB en een sterkere professionalisering door het analyseren, afstemmen en wegwerken van knelpunten die een belemmering vormen in de huidige werking.

¹⁰ OD 7 Loopbaantransities faciliteren en omkaderen - Inzetten op loopbaanondersteuning

- het uitwerken van een effectief (gericht op activering) en klantgericht (relevant aanbod en beleving voor de verschillende doelgroepen) end-to-end traject.
- In 2022 zetten we hierop in door middel van het deelproject e-VA (elektronische Validatie/Aanmelding voor niet-beroepsactieven bij VDAB). Via dit project onderzoeken we hoe we, in samenwerking met institutionele partners (Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW's)/Lokale Besturen en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG), FOD SZ en RIZIV), het instromen van de doelgroep van niet-beroepsactieven bij VDAB kunnen optimaliseren. Doelstelling is o.a. het sneller en efficiënter aanvragen van VDAB-dienstverlening door partners en klanten, het afstemmen van de VDAB-systemen met die van partners en het vlot en GDPR-conform uitwisselen van gegevens in het kader van de aanvraag van een dienstverlening.
- Niet-beroepsactieven die we niet via institutionele partners bereiken, willen we benaderen via partners die hen wel kunnen benaderen. We zetten hiervoor verschillende ESF-oproepen in die de drempels voor hen willen verlagen. Met de hoger al genoemde oproepen Outreach & Activering I & II hopen we te komen tot een outreachend aanbod voor alle groepen over heel Vlaanderen. De projecten lopen tot uiterlijk eind 2023. Het lerend netwerk 'Activate together' dat deze projecten begeleidt, verzamelt de ervaringen en vertaalt ze naar lessen voor de projecten, zodat ze van elkaar kunnen leren, en naar lessen voor het beleid (voorziene deadline, einde project). VDAB en DWSE nemen deel aan de stuurgroep om de ervaringen mee te nemen in de aanpassingen van het hiervoor aangehaalde instroommodel en beleidsinitiatieven. VDAB neemt de inzichten ook mee bij het uitwerken van een 'ontvangst- en activeringsstrategie' voor niet-beroepsactieven.
- We trekken ook lessen uit het VDAB-onderzoek naar outreach en activering van **herintreders** dat eind 2021 afgerond wordt. Vanuit dit onderzoek wil VDAB inzichten over drempels en hefbomen van potentiële herintreders en de werkzame kenmerken van toeleiding en bemiddeling van moeilijk bereikbaren samenbrengen en verdiepen. Centraal in het onderzoek staat de vraag welke beleidsmaatregelen VDAB kan inzetten om drempels bij potentiële herintreders te overwinnen. Doelstelling is het sneller en efficiënter bereiken en activeren van deze groepen. Lessen uit het voorgaande VDAB-onderzoek over vrouwen met migratieachtergrond van 2018-2019 worden eveneens meegenomen. Door te peilen naar de drempels en hefbomen bij de doelgroep, toeleiders, bemiddelaars en andere betrokkenen zelf, wordt het duidelijk wat werkt en wat niet. Op die manier hoopt VDAB inzicht te krijgen over de specifieke noden naar dienstverlening van de potentiële herintreders.
- Om nog meer burgers sneller te bereiken en te activeren, werken we verder aan de **juridische basis voor de rollen van VDAB als data-, loopbaan- en activeringsregisseur**. In 2021 (en begin 2022) werden hier belangrijke eerste stappen gezet via een eerste verdiepingsdecreet, met voor de dataregisseur onder meer de oprichting van een Ethische Raad die zal waken over de toepassing van artificiële intelligentie (AI) binnen VDAB en het inschrijven van een verbod op automatische besluitvorming met rechtsgevolgen. Ook werd via een aanpassing in het VDAB-decreet de weg vrijgemaakt om de NEET-jongeren als expliciete doelgroep van de activeringsregisseur te erkennen. In 2022 zal VDAB via een tweede verdiepingsdecreet deze rollen nader uitdiepen. VDAB onderzoekt of er inzake loopbaanondersteuning voor werkenden ook decretale aanpassingen nodig zijn.

- Het **VIONA-project 'Kinderopvang en tewerkstelling in Vlaanderen'** startte in het voorjaar van 2021 en loopt tot 2023.

Personen met een handicap

- VDAB bouwt voort aan het toekomstig klantproces zoals in onderling overleg met FOD Sociale Zekerheid/DG Personen met een Handicap en GTB gedefinieerd in 2021 met het oog op een **verbeterde instroom van personen met een arbeidsbeperking** in de dienstverlening van VDAB en partners. Dit kadert binnen het project 'instroommodel niet-beroepsactieven' (zie hiervoor).
- VDAB en DWSE werken toe naar een **gedeelde toekomstvisie met betrokken stakeholders voor betaald werk voor personen met een beperking**. Dit kadert binnen het project 'Disruptief Inclusief'.
- Vanuit FOD SZ - DG HAN en VDAB wordt werk gemaakt van de uitwerking van een experimenteel federaal wetsvoorstel voor een **tijdelijke versoepeling van de combinatie van een inkomensvervangende tegemoetkoming of van een integratietegemoetkoming voor personen met een handicap met een inkomen uit arbeid**, indien goedgekeurd tegen 2022 (bijvoorbeeld door aanpassing dienstverlening op maat). Dit kan deel uitmaken van het interfederaal actieplan 'personen met een handicap' dat dit najaar door de federale overheid samen met de deelstaten uitgewerkt wordt.

Langdurig zieken re-integreren in de arbeidsmarkt

- VDAB zet samen met partners in op kennisdeling, sensibilisering, versterkte samenwerking en gerichte acties zodat de dienstverlening op maat van zowel VDAB als partners **beter en breder bekend** gemaakt wordt bij de behandelende en re-integratiesector, personen met een ziekte-uitkering, ondernemingen/werkgevers, e.d. Deze acties kaderen binnen het Vlaams actieplan re-integratie van langdurig zieken.
- VDAB continueert het **pilootproject met arbeidsartsen** om de instroom van arbeidsongeschikt erkende personen met een arbeidsovereenkomst te versnellen. VDAB zal deze versterkte samenwerking tussentijds evalueren.
- VDAB **versterkt de samenwerking met RIZIV en ziekenfondsen**. Via veelvuldig overleg worden knelpunten in de samenwerking in kaart gebracht en weggewerkt. Daarnaast wordt toegewerkt naar een groeipad wat betreft het aantal trajecten. We streven in 2022 naar minstens 7.500 trajecten en in 2023 naar 10.000 trajecten. De nood aan innovatieve projecten wordt onderzocht en lopende innovatieve projecten worden (tussentijds) geëvalueerd.
- Het 'Instroommodel voor niet-beroepsactieven' dat cocreatief tot stand kwam in overleg tussen VDAB en betrokken stakeholders wordt verfijnd, ook met betrekking tot de re-integratie van langdurig zieken.
- De samenwerking tussen RIZIV, ziekenfondsen en VDAB zal worden beïnvloed door de federale 'Terug-Naar-Werk'-coördinatoren en door de federale wijzigingen aan de KB's inzake re-integratie. De partners uit het raamakkoord stemmen af en gaan in overleg over de implicaties hiervan op de samenwerking en streven hierbij naar vereenvoudiging en maximale versnelling voor de klant.

Werk- en zorgtrajecten evalueren en uitbreiden

Het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten voorziet in een gespecialiseerd werk- en zorgaanbod voor mensen met medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale (MMPPS) problemen die omwille van die problemen (tijdelijk) niet in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten, noch in het normaal economisch circuit, noch in de sociale economie. We begeleiden deze mensen in tijdelijke activeringstrajecten of met een aanbod van arbeidsmatige activiteiten.

- Met het oog op het bereiken van een maximale participatie van elke persoon in de maatschappij, al dan niet naar betaalde arbeid, evalueerden we het voorbije jaar en **passen we waar nodig in 2022 het decreet houdende de werk- en zorgtrajecten aan**. Daartoe werd in het kader van VIONA een procesevaluatie van de activeringstrajecten uitgevoerd¹¹, terwijl binnen het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG) de arbeidsmatige activiteiten erkend door Welzijn werden geëvalueerd. De aanpassing van het regelgevend kader zal gebeuren rekening houdend met de inzichten en onderzoeksresultaten vanuit de beide evaluaties. Er wordt hier rond periodiek overlegd met mijn collega bevoegd voor Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoede en met het werkveld in beide beleidsdomeinen. Bij het aanpassen van het regelgevend kader is het bouwen aan bruggen tussen beide beleidsdomeinen een belangrijke uitdaging, zodat personen in andere statuten ook stappen naar betaald werk kunnen zetten.
- Voor personen met een werkloosheidsuitkering voor wie betaald werk ook op langere termijn niet haalbaar lijkt, geven we de **onthaaltrajecten via het Geïntegreerd Breed Onthaal** (GBO) een plaats bij het regelgevend kader van de werk- en zorgtrajecten om de samenwerking te verankeren.
- Om ook de activering en competentieversterking van personen in andere statuten optimaal mogelijk te maken, overleggen we in 2022 met de federale overheid rond deze statuten en de bijhorende uitkeringen (cfr. bijv. het uit te werken experimenteel federaal kader voor (deeltijdse) arbeidsdeelname voor personen met een handicap zonder verlies van de integratietegemoetkoming of de inkomensvervangende tegemoetkoming).
- Voor het Koninklijk Besluit van 5 mei 2019 over het statuut van de niet-toeleidbare werkzoekenden werken de bemiddelingsdiensten van de verschillende regio's aan een **monitoring**. Onderzoek van het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin¹² stelt dat beleidsmatig eerst moet uitgeklaard worden hoe een dergelijk advies Welzijn/niet-toeleidbaar zich verhoudt tot arbeidsongeschiktheid, want de betrokken doelgroep past niet binnen het werkloosheidsstatuut aangezien ze niet activeerbaar zijn naar werk en tegelijk wordt hun gezondheid als onvoldoende 'slecht' wordt beoordeeld om de grens van 66% arbeidsongeschiktheid binnen de werkloosheidsverzekering te behalen. De verzamelde data van de bemiddelingsdienst over deze doelgroep zullen het gesprek met de federale overheid moeten onderbouwen.

¹¹ VIONA-studie 'Evaluatie van activeringstrajecten voor personen met een medisch, mentale, psychische, psychologische en/of sociale problematiek', looptijd mei 2020 – april 2021.

¹² Vermeir, E., Demaerschalk, E., Raeymaeckers, P., Hermans, K. (2020). Geïntegreerd Breed Onthaal: Onthaaltrajecten voor personen met een advies niet-toeleidbaar. Leuven: Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

NEET-jongeren opnieuw in onderwijs, opleiding of werk brengen

- Voor de bemiddeling van NEET-jongeren werkt VDAB nauw samen met partners uit o.a. onderwijs, jeugdwerk, welzijn en de lokale besturen. Deze specifieke **partnerschappen** werken zowel preventief als outreachend en zijn aan zet om de NEET-jongeren te bereiken en vervolgens door te geven aan VDAB om hen te ondersteunen bij het vinden van een duurzame job.
- Door de coronacrisis blijft het belangrijk om **in te zetten op kwetsbare jongeren**. We bekijken binnen het lerend netwerk 'Youth guarantee' de mogelijkheden tot samenwerking tussen de sector zelf en de Vlaamse administraties, in het bijzonder met het beleidsdomein onderwijs, om hier extra aandacht aan te besteden. We gaan na en in hoeverre het lerend netwerk een stem kan geven aan de nood van de NEET-jongeren en de jeugdsectoren.
We besteden bijzondere **aandacht aan ongekwalificeerde schoolverlaters** en benaderen hen actief. Op die manier voorkomen we langdurige werkloosheid of andere langdurende gevolgen voor de loopbaan van schoolverlaters. We werken een digitaal aanbod uit om hen vlot te laten doorstromen naar de arbeidsmarkt, een knelpuntberoep en/of een beroepsopleiding. VDAB neemt ook initiatieven aan de hand van specifieke projecten in samenwerking met scholen om vroegtijdige schooluitval o.a. via de leertijd, tegen te gaan. Daarnaast is VDAB nauw betrokken bij de ESF-oproep 'Lokale partnerschappen voor jongeren', die in heel Vlaanderen bottom-up initiatieven wil stimuleren die partnerschappen op lokaal niveau tot stand brengen en die de effectiviteit van de begeleiding en ondersteuning van jongeren vergroten. Finaal dienen deze initiatieven ook ter uitvoering van het Vlaams Jeugd- en Kinderrechtenbeleidsplan dat specifiek inzet op een aantal doelgroepen, zoals de kwetsbare jongeren.
- De bestaande passage in het VDAB-decreet met betrekking tot NEET-jongeren wordt geschrapt eind 2021/begin 2022. De **decreetale basis** voor de acties naar NEET-jongeren zal liggen in de bevoegdheden van de loopbaan- en activeringsregisseur. Op deze manier moet het mogelijk worden om o.a. een **ruimere machtiging** tot het gebruik van gegevens van NEET-jongeren te bekomen zodanig dat deze ook ruimte biedt om de gegevens in te zetten in de samenwerking met partners voor de uitvoering van outreachende acties.
- We werken verschillende scenario's uit in het kader van de **nieuwe richtlijn 'Youth Guarantee'** die de leeftijdsgrens optrekt van 25 jaar tot 30 jaar. We bekijken de impact op de dienstverlening en optimaliseren waar nodig.
- VDAB zet met de vernieuwing van de samenwerkingsovereenkomsten met GO! en die met Katholiek Onderwijs Vlaanderen in op **data-uitwisseling**. Samen met de onderwijskoepels wil VDAB een vlotte overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt bewerkstelligen.
- Departement Onderwijs en Vorming lanceerde in het kader van de uitvoering van het ESF-programma de **oproep Transitietrajecten** voor leerlingen in de tweede en derde graad van het beroepssecundair onderwijs die door de school geïdentificeerd worden als potentiële vroegtijdige schoolverlaters. Binnen deze oproep werkt VDAB samen met een aantal SERV¹³-partners en GTB tussen 1 september 2020 en 30 juni 2022 in 75 trajecten. In het project wordt aan jongeren (onderwijs)loopbaanbegeleiding en transitiebegeleiding geboden naar

¹³ Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

de arbeidsmarkt, naar tussenstappen om op die arbeidsmarkt een duurzame loopbaan aan te vatten, of naar een vervolgopleiding.

Oudere werkzoekenden en werkzoekenden in SWT

- Ook ten aanzien van **oudere werkzoekenden en werkzoekenden in SWT** blijft VDAB een aanbod doen. Omdat deze groep soms geconfronteerd wordt met specifieke noden, wordt hiervoor indien nodig een intensiever aanbod op maat voorzien. Zo wordt in de nieuwe begeleidingstender 'Integrale Begeleiding Plus' ruimte en bijzondere aandacht voorzien voor 55-plussers die al één jaar werkzoekend zijn.
- We bereiden communicatie voor gericht aan werkgevers- en werknemersorganisaties met het oog op de organisatie van gezamenlijke infosessies i.s.m. VDAB, zoals die in het verleden reeds bestonden. De infosessies uit het verleden zullen geëvalueerd worden om lessen te trekken voor de organisatie van de nieuwe sessies.
- Bovendien zullen we de lijst van knelpuntberoepen grondig bekijken en inschatten welke van deze functies haalbaar zijn voor ouderen. Van hieruit ondernemen we acties om ouderen naar deze knelpuntberoepen te bemiddelen.

Gedetineerden en geïnterneerden

- VDAB zet detentieconsulenten in binnen de muren van de Vlaamse en Brusselse gevangenissen. De detentieconsulenten leveren een bijdrage bij het uitwerken van een reclasseringsplan door veroordeelde gedetineerden te ondersteunen in hun zoektocht naar werk of hen te oriënteren naar een beroepsopleiding, rekening houdend met de restricties die opgelegd worden door justitie.
- VDAB is daarnaast een partner binnen het Strategisch Plan Hulp- en Dienstverlening aan Gedetineerden.

De samenwerking met de lokale besturen versterken

Met het oog op de activering van mensen met een leefloon en andere niet-beroepsactieven en om een antwoord te bieden op de krapte op de arbeidsmarkt versterken we de samenwerking met de lokale besturen. Gegeven hun nabijheid bij de diverse moeilijk bereikbare groepen, kan vanuit de lokale besturen meer maatwerk geleverd worden, en ingespeeld worden op de eigenheid van de subregio of stad en haar werkzoekenden, leefloners en niet-beroepsactieven. Zo maken we meer kans om de potentiële meerwaarde te benutten die lokale besturen kunnen bieden in een breder, meer transversaal en meer gedifferentieerd activeringsbeleid.

- VDAB zal zich daarvoor richten op de bovenlokale regierolverbanden (de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden tussen lokale besturen) en hun lokale regisseurs zoals die door de Vlaamse overheid ondersteund worden via de maatregel 'regierol van de gemeenten op het vlak van lokale sociale economie'. We verbreden daartoe deze regierol van de lokale besturen naar een

lokale regie sociale economie en werk. Door de **regierol van de lokale besturen te verbreden en te ondersteunen**, versterken we de lokale regisseurs bij het uitoefenen van hun sensibiliserende, coördinerende, netwerkende en beleidsvoorbereidende taken. Zo faciliteren we via de lokale regisseurs ook de uitbouw van de (boven)lokale gesprekspartners voor VDAB bij het sluiten van lokale samenwerkingsovereenkomsten.

- VDAB heeft de ambitie om tegen eind 2021 met de 13 centrumsteden een lopende samenwerkingsovereenkomst te hebben. Daarnaast zijn enkele intergemeentelijke samenwerkingsverbanden sociale economie en werk al in 2020-2021 gevat in een samenwerkingsovereenkomst met VDAB. Het is de ambitie om in 2022 en 2023 met alle intergemeentelijke samenwerkingsverbanden sociale economie en werk een samenwerkingsovereenkomst af te sluiten.
- Samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en de lokale besturen worden vertaald in een **jaarlijks actieplan**, rekening houdend met evoluties op de arbeidsmarkt en conform de centrale doelstellingen van het VIBE-managementplan.
De resultaten van de samenwerking worden via een **dashboard lokale besturen** opgevolgd. Dit dashboard zal bijgestuurd worden in lijn met o.a. de organisatiebrede resultaatsindicatoren. De versterkte samenwerking met de regisseur sociale economie en werk kan ook daartoe in steek leveren.
- In 2022 zal VDAB onder meer via de provinciale netwerkmanagers lokale besturen en de stadsmanagers meewerken aan de voorbereidingen van het nieuw ESF-programma. Het nieuw ESF-programma richt zich op de vorming van lokale partnerschappen met (clusters van) steden & gemeenten en alle andere betrokken actoren voor de activering van doelgroepen met complexe problematieken. Deze lokale partnerschappen zullen ondersteund worden vanuit provinciale of (groot)stedelijke ESF-projecten.
- Voorts worden de **centrale en provinciale overlegfora** binnen VDAB met lokale besturen **in 2022 geëvalueerd** in functie van het verhogen van efficiëntie en effectiviteit. VDAB zal hiervoor in overleg met VVSG initiatief ondernemen.

Vrijwilligerswerk als onderdeel van een traject naar werk

- Vrijwilligerswerk is van belang voor sociale inclusie, als een vorm van competentieversterking of als een bewuste verbreding van de loopbaan van burgers. VDAB zet onder meer vanuit de lopende samenwerking met het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk in op de **promotie van vrijwilligerswerk als een belangrijke schakel in het traject van werkzoekenden** richting duurzame tewerkstelling.
- Daarbij **ijveren we voor een overheveling van het beleid rond het toekennen van vrijstellingen en toelatingen** van het federale naar het Vlaamse niveau, zodat op Vlaams niveau kan bepaald worden wie wel of geen vrijwilligerswerk mag uitoefenen met behoud van de uitkering. Momenteel is VDAB enkel bevoegd voor het geven van toelatingen of vrijstellingen voor het volgen van een opleiding, studie of stage, terwijl de toelating om vrijwilligerswerk te mogen verrichten door de werkzoekende aangevraagd dient te worden bij RVA. We willen naast erkende opleidingen ook het vrijwilligerswerk kunnen inschakelen als hefboom binnen een traject naar werk. Dit vergt een

analyse van de mogelijkheden om vrijwilligerswerk als volwaardige vorm van competentieversterking te erkennen, en eventueel naast een toelating, ook een vrijstelling te voorzien onder bepaalde voorwaarden, zoals dat ook voor opleidingen het geval is.

OD 3: Het activeringsbeleid aanscherpen via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden

- **We zijn solidair met wie het nodig heeft en streng voor wie de sociale zekerheid misbruikt.** Meer en meer vraagt ook dit element van het tewerkstellingsbeleid een aanpak op maat van de werkzoekende, in functie van de verschillende uitkeringsstatuten waarin de werkzoekenden zich kunnen bevinden en rekening houdend met persoonsgebonden factoren. Iedere werkzoekende moet in een sluitend bemiddelings- en sanctioneringstraject op maat worden opgevolgd door VDAB. We bekijken ook op regelmatige basis of een rechthebbende nog voldoet aan de voorwaarden van zijn uitkering of premie, zodat de ondersteuning wordt voorzien voor wie het echt nodig heeft.
- VDAB **hervormt de bemiddelings- en transmissieprocedure** zodat ze meer gestructureerd en transparant is, zowel voor de bemiddelaar als voor de klant, met duidelijk te behalen mijlpalen. Dit moet ook een actief zoekgedrag bij de werkzoekende naar werk stimuleren en het traject naar werk versterken. Waar nodig gebeuren hiervoor aanpassingen aan het VDAB-besluit. Dit leidt tot meer onderbouwde transmissiedossiers en duidelijkere verwachtingen naar werkzoekenden en bemiddelaars toe. Hierbij maken we werk van een meer transparante en duidelijke communicatie (SMART) naar de klant in elke fase van het bemiddelings- en transmissieproces en een betere ondersteuning en opvolging van de VDAB-bemiddelaars door middel van kwaliteitsborging en gerichte feedback. We verkorten de procedure en doorlooptijd van de sanctionering en zien erop toe dat deze op een uniforme wijze wordt toegepast.
- VDAB werkt daarnaast aan de **digitalisering** van de dienstverlening en wil dit ook doortrekken naar de opvolging en controle van werkzoekenden. VDAB zet in op digitale communicatie met werkzoekenden en onderzoekt de mogelijkheden rond het gebruik van de digitale handtekening en het digitaal aangetekend mailen om de communicatie met de werkzoekenden te optimaliseren. Ook de communicatie met rechtsgevolgen wordt, waar juridisch sluitend, geïntegreerd in Mijn Loopbaan (via de documentenbox en berichtenbox van de burger).

OD 4: Een gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voorzien voor werkgevers

Elke werkgever moet door VDAB geïnformeerd en ondersteund kunnen worden over de verschillende mogelijkheden en kanalen om hun vacatures ingevuld te krijgen. Vanuit een verbeterde contactstrategie maakt VDAB werk van het meer proactief benaderen van werkgevers. Zo zal voorzien worden in een unieke, transparante en laagdrempelige toegang binnen de Servicelijn voor de werkgever om opportuniteiten, vragen en problemen te bespreken met VDAB.

Vanuit hun vernieuwde rol nemen de provinciale accountmanagers proactief contact op met werkgevers, detecteren de noden en voorzien in acties op maat van het bedrijf gestructureerd per sector.

- Werkgevers worden aangemoedigd om hun vacatures te plaatsen bij VDAB. VDAB verbetert de dienstverlening aan werkgevers door het aanbieden van een face-to-face dienstverlening met focus op knelpuntvacatures. VDAB (vacature)-bemiddelaars benaderen de werkgevers proactief en stellen concrete oplossingen voor. De nadruk wordt gelegd op werkplekieren, competentieversterking, mobiele opleidingen, projecten in samenwerking met de werkgevers en bemiddelen (ook over de grenzen heen). De activiteiten die geen face-to-face benadering nodig hebben, worden (humaan-)digitaal opgenomen via een laagdrempelig werkgeversloket, dat telefonisch bereikbaar is, en ook via chat en e-form. Dit loket biedt een duidelijke en transparante toegangspoort voor de werkgever, waar zijn of haar vraag zo kwaliteitsvol en volledig mogelijk wordt afgewerkt.
- De focus van de sectorale teams komt te liggen op het proactief detecteren van de (competentie)nood van werkgevers en het invullen van vacatures voor knelpuntberoepen. VDAB reikt de werkgevers kandidaten met gerichte matchende profielen aan die op maat van de functie gericht op de werkvloer opgeleid worden onder het motto 'opleiden is het nieuwe rekruteren'. Daartoe zet VDAB blijvend in op werkplekieren als competentieversterkend instrument (zie hoger¹⁴). Daarnaast creëert VDAB samen met werkgevers vacaturegerichte opleidingen. Op basis van de concrete behoeften van de werkgevers zullen modulaire en mobiele opleidingen georganiseerd worden met een combinatie van centrum- en werkplekieren. De doelstelling hierbij is om samen met de werkgevers zo efficiënt en effectief mogelijk mensen op te leiden naar specifieke knelpuntberoepen.
- Het Werkgeversportaal 'Mijn VDAB' zal evolueren naar een digitaal werkgeversloket. Van hieruit worden gebruiksvriendelijke selfservice-tools aangeboden die de werkgever ondersteunen bij zijn zoektocht naar kandidaten. De tool waarmee werkgevers zelf op zoek kunnen gaan naar potentiële kandidaten in een CV-databank ('Vind een Werknemer'), wordt klantvriendelijk uitgebouwd. VDAB geeft informatie over welke competenties vandaag op de arbeidsmarkt aanwezig zijn. Daarnaast levert VDAB betrouwbare arbeidsmarktinformatie, trends en informatie over toekomstig te ontwikkelen competenties aan. Hierbij speelt VDAB een sensibiliserende rol naar de werkgevers toe om in een krappe arbeidsmarkt open te staan voor een breder spectrum aan potentiële profielen (anderstaligen, ...)
- Vanuit het digital first-principe streeft VDAB ernaar dat werkzoekenden en werkgevers hun sollicitatiefeedback aan VDAB kunnen bezorgen. Bemiddelaars stimuleren op hun beurt werkgevers om sollicitatiefeedback te geven. Naar werkgevers worden diverse kanalen benut om het doorgeven van sollicitatiefeedback aan VDAB te promoten, gaande van het persoonlijk informeren van de werkgever, bijblijfsessies, publicaties van werkgeversorganisaties, een gerichte flyer tot het voorzien een filmpje over sollicitatiefeedback.
- Voor vacatures waarvoor een structureel tekort is op de Vlaamse arbeidsmarkt, speelt VDAB een rol als connector voor het vinden van arbeidspotentieel in de

¹⁴ OD 1 Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden

andere regio's, EU-landen of buiten de EU. VDAB ondersteunt de werkgever hierbij om de anderstaligen te integreren op de werkvloer.

VDAB wil **werkgevers die in een kwetsbare positie zitten** – waardoor ontslag of faillissement dreigt – sensibiliseren rond het proactief nadenken over en inzetten van andere oplossingen dan ontslag. Zo stimuleren we en maken we werk van mogelijke oplossingen zoals het al dan niet tijdelijk delen van werknemers (om kosten te drukken), transities van werk naar werk ondersteunen, opvangen van dal/piekmomenten, heroriënteren van mensen intern of extern aan de organisatie, ... Deze voorstellen werden ook opgenomen in de nota 'Elk Talent Telt'. VDAB wil hier vooral verbindend optreden en in samenwerking met partners de arbeidsmarkt stimuleren in deze richting om duurzame loopbanen en een duurzame economie te garanderen. Naast het innovatieproject 'CareerFlow' geeft VDAB vanaf 2022 mee vorm aan regionale of intersectorale partnerschappen/transitiepunten die werken rond werk-werk-transities en het delen van werkgevers/werknemers (zie hierna¹⁵).

OD 5: Talent van buiten Vlaanderen aantrekken

Om de arbeidsmarkt te verruimen, zetten we in op een versterkte interregionale mobiliteit en het aantrekken van buitenlands talent. We doen dat volgens het 'concentrisch' bemiddelingsmodel: indien er onvoldoende talent is in Vlaanderen, wordt er in de andere gewesten (via samenwerking met Le Forem, Actiris en ADG¹⁶), de aanpalende grensregio's en in het buitenland (ook buiten de EU) gezocht, dit in samenwerking met de respectievelijke publieke tewerkstellingsdienst of andere publieke instellingen

Versterkte samenwerking met Brussel en Wallonië

- Het samenwerkingsakkoord tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Vlaamse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap over de afstemming van het arbeidsmarktbeleid en de opleiding, vorming en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden zal nog voor eind 2021 zowel in het Vlaamse als het Brusselse parlement goedgekeurd worden. Het samenwerkingsakkoord moet zorgen voor een vlottere werking van de arbeidsmarkt om een grotere mobiliteit van werkzoekenden te realiseren tussen de gewesten. Hiertoe willen de regeringen zich engageren om in te zetten op de competentieontwikkeling, inclusief de taalkennis, (niet-) technische vaardigheden en de erkenning van eerder verworven competenties, van de werkzoekenden en werknemers. Nieuw in dit samenwerkingsakkoord is het engagement van een jaarlijkse gezamenlijke arbeidsmarktanalyse om zo een duidelijk zicht te krijgen op de arbeidsmarktsituatie in Brussel en Vlaanderen. Dit samenwerkingsakkoord wordt verder vertaald door de raden van bestuur van Actiris en VDAB in een samenwerkingsovereenkomst met concrete (en meetbare) doelstellingen om de strategische doelstellingen, zoals vastgelegd in het samenwerkingsakkoord, te realiseren.
- De verstrekte samenwerking met Le Forem willen we vormgeven via het concentrisch model. De primaire doelstelling van het concentrisch bemiddelen is om de Vlaamse knelpuntvacatures in te vullen via interregionale mobiliteit. Met dit concentrisch model willen we de VDAB-dienstverlening voor het invullen van openstaande vacatures efficiënter inzetten. Om dit te realiseren bespreken Le Forem en VDAB samen hoe een proactieve werking voor knelpuntvacatures op te zetten en hoe de digitalisering van de samenwerking nader technisch uit

¹⁵ OD 7 Loopbaantransities faciliteren en omkaderen - 'Jobmobiliteit ondersteunen'

¹⁶ Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft

te werken (bijvoorbeeld welke vacatures knelpuntberoepen zijn). Ook zullen er verschillende proeftuinen worden opgezet om de werking van het concentrisch bemiddelen te analyseren en verbeteren.

Versterkte samenwerking in de grensregio

- We investeren in de inschakeling van Franse en Nederlandse werkzoekenden in Vlaanderen: VDAB continueert de opgezette acties vanuit de Interreg-projecten en Eures-partnerschappen om Franse en Nederlandse werkzoekenden te rekruteren voor de Vlaamse knelpuntvacatures.
- We zetten in op correcte informatieverstrekking m.b.t. grensoverschrijdend werken en verankeren deze informatie in de drielaagige contactstrategie (digitaal via website, humaan digitaal via de Servicelijn en face-to-face via de bemiddelaars internationale mobiliteit). VDAB participeert aan het netwerk van de grensinfopunten (GIP) tussen Vlaanderen, Nederland en Duitsland.
- We werken grensoverschrijdende bemiddelingsprojecten uit met de arbeidsbemiddelingsdiensten van de aangrenzende regio's (Noord-Frankrijk en Nederland). De bemiddelingsprojecten worden via Interreg-projecten en Eures-partnerschappen, waar de grootste opportuniteiten zijn, verder gezet.
- We trekken lessen uit het Werkinzicht-project met Nederland dat – met medewerking van het Steunpunt Werk en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de bemiddelingsdiensten – data en dashboards opgebouwd heeft voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers in de grensregio's om de grensoverschrijdende mobiliteit van arbeidskrachten aan te wakkeren. Er wordt bekeken waar en hoe die ontwikkelde data en dashboards in de VDAB-werking ingezet kan worden.

Aantrekken van buitenlands talent

- Met het oog op het aantrekken van buitenlands toptalent en het versterken van het tewerkstellingspotentieel in Vlaanderen, operationaliseren we **m.b.t. de tewerkstelling van buitenlandse werknemers** enerzijds een nieuwe categorie van werknemers die binnen een onderneming worden overgeplaatst (aangeduid met 'intra-corporate transferees' - omzetting richtlijn 2014/66) en anderzijds de gecombineerde procedure voor onderzoekers, stagiairs en vrijwilligers (omzetting richtlijn 2016/801). Daarnaast treffen we i.s.m. de federale overheid voorbereidingen om de regelgeving rond de blue card tegen eind 2023 aan te passen (recast-richtlijn).
- **In dialoog met de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ)** werken we naar **korte doorlooptermijnen** voor zowel het luik Werk als het luik Verblijf. We werken hiervoor samen met de betrokken federale overheidsdiensten aan een **gemeenschappelijk elektronisch platform** – 'Working in Belgium' – dat het mogelijk maakt om gegevens en documenten op elektronische wijze te verzamelen en uit te wisselen tussen de diensten die bevoegd zijn voor de behandeling van de aanvragen voor een gecombineerde vergunning (Single Permit). In 2021 werd 'Working in Belgium' al gedeeltelijk operationeel, het vervolg van de **gefaseerde operationalisering staat in 2022 op stapel**. Dit vergt onder meer een nieuw Samenwerkingsakkoord.

- In het laatste kwartaal van 2021 leggen we de laatste hand aan de regelgeving voor het nieuwe beleid rond de beroepskaarten, dat gericht is op het **aantrekken van buitenlandse ambitieuze ondernemers en innovatief talent**. Dit laten we parallel lopen met de nieuwe digitale aanvraagprocedure. De nieuwe regelgeving **treedt op 1 januari 2022 in werking**.
- We waken samen met de federale inspectiediensten over de naleving van de regelgeving economische migratie en menswaardige arbeidsomstandigheden.

Erkenning van buitenlands talent en competenties

- We blijven inzetten op het maximaal zichtbaar maken en waar nodig certificeren van vaardigheden en competenties. We zorgen er samen met NARIC (National Academic Recognition Information Centre) voor om tot een vlotte erkenning van diploma's van buitenlands toptalent te komen. Dit om de concurrentiepositie van Vlaanderen als kennisregio te vrijwaren.
- De tender voor begeleiding bij diploma-erkenning loopt ook in 2022 door.
- In de samenwerkingsovereenkomst tussen VDAB en AgII (2021-2025) is het samenwerken rond EVC een belangrijk speerpunt. Zo wordt ingezet op het bekendmaken van bestaande/nieuwe procedures en het doorverwijzen van meer inburgeraars naar VDAB voor EVC.

1.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar

ACTIVERING (WERK), MVG excl. DAB

	(duizend euro)					
	VAK			VEK		
	BA 2021	evolutie	BO 2022	BA 2021	evolutie	BO 2022
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	607.451	16.635	624.086	603.831	16.635	620.466
Toelagen (interne stromen (IS))	548.016	1.672	549.688	548.160	1.835	549.995
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	1.155.467	18.307	1.173.774	1.151.991	18.470	1.170.461

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Het inhoudelijk structurelement 'Activering (Werk)' heeft langs uitgavenzijde betrekking op veertien begrotingsartikelen. Een drietal begrotingsartikelen kaderen in het Vlaams Doelgroepenbeleid. Daarnaast omvat dit ISE ook de sectorale doelgroepkortingen, de werkhervattingstoeslag, de transitiepremie, de jobbonus+ voor startende zelfstandigen, de jongerenbonus en de aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden. Onder deze ISE zitten tot slot ook een paar toelages vervat: een eenmalige toelage aan de VRT in het kader van het project JumpJobs en drie toelages voor de VDAB (werkingsmiddelen, de Werk-Zorgtrajecten (activeringstrajecten en arbeidsmatige activiteiten) en de

investeringsmiddelen). In paragraaf 1.3.1.2 worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken.

Het totale VAK-krediet voor dit ISE stijgt met 18.307 keuro en het totale VEK-krediet stijgt met 18.470 keuro.

Bij BO 2022 stijgen de ESR-uitgaven op zowel het vastleggings- als het vereffeningskrediet voor dit inhoudelijk structuurelement met 16.635 keuro ten opzichte van BA 2021. Dit is een stijging met 2,7%. Deze stijging is - zowel voor het vastleggings- als voor het vereffeningskrediet - hoofdzakelijk toe te schrijven aan de nieuwe maatregel Jobbonus+ (+15.000 keuro) en de Vlaamse Ondersteuningspremie (+2.193 keuro).

De toelages onder deze ISE stijgen dan weer met 1.672 keuro VAK of 0,3% en 1.835 keuro VEK (0,3%). Deze stijging vloeit volledig voort uit de verhoging van de toelage aan de VDAB. Aan VAK-zijde betreft het een toename van de toelage voor de werking van de VDAB omwille van een indexatie, die grotendeels gecompenseerd wordt door een aantal generieke besparingen. Aan VEK-zijde gaat het om eenzelfde stijging van de werkingsmiddelen, aangevuld met een terugzetting van een beperkt bedrag dat bij BA 2021 afgeroomd werd.

Bovenstaande bewegingen samengenomen, betekenen een netto stijging van het totale vastleggingskrediet van 18.307 keuro (1,6%) en het totale reguliere vereffeningskrediet van 18.470 keuro (1,6%).

1.3.1. Departement WSE

1.3.1.1. Ontvangstenartikelen

JB0-9JDBACI-OW – ONTVANGSTEN BEROEPSKAARTEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de ontvangsten die voortvloeien uit de betalingen verschuldigd voor zowel het aanvragen als het afleveren van beroepskaarten.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	155	0	0
Bijstelling BO 2022	32	0	0
BO 2022	187	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

We verwachten vanaf 2022 een hogere ontvangst door het nieuwe beleid beroepskaarten. Vanaf januari 2022 zal het aanvragen en afleveren van de beroepskaarten volledig digitaal verlopen. De inning zal dan niet meer gebeuren door tussenkanalen zoals ambassades/consulaten en ondernemingsloketten, maar

door het Departement WSE zelf. Bij de ondernemingsloketten werd een administratieve kost van 15 euro afgehouden per dossier. Deze kost zal dus vanaf januari 2021 niet meer afgehouden worden en kan dan ook toegevoegd worden aan de ontvangsten. Dit resulteert in een geraamde stijging van de ontvangsten met 32 keuro.

1.3.1.2. Uitgavenartikelen

JB0-1JDB2CA-WT – DOELGROEPVERMINDERINGEN SOCIALE ZEKERHEID

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de RSZ-verminderingen inzake het nieuwe Vlaamse doelgroepenbeleid voor jongeren en ouderen, en de uitdovende RSZ-verminderingen voor langdurig werkzoekenden en werknemers getroffen door herstructurering. Daarnaast zijn op dit begrotingsartikel ook nog oudere doelgroepmaatregelen opgenomen, waaronder de werkgeversbijdrageverminderingen voor gesubsidieerde contractuelen.

De maatregel doelgroepvermindering mentors is terug te vinden onder JB0-1JFB2FD-WT aangezien deze doelgroepvermindering aansluit bij het inhoudelijk structurelement 'Competenties'.

Het Vlaamse doelgroepenbeleid omvat ook de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP – begrotingsartikel JB0-1JDB2CB-WT). Ook de intussen uitgedoofde activeringsmaatregelen via RVA (begrotingsartikel JB0-1JDB2CC-WT) werden tot het hervormde doelgroepenbeleid gerekend.

Dit begrotingsartikel draagt bij tot de realisatie van de operationele doelstelling 1 'Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden'.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	410.969	410.969
<i>Index</i>	13	13
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 497	- 497
BO 2022	410.485	410.485

Inhoudelijke toelichting:

- 1) Hervormd doelgroepenbeleid:
Jongeren en ouderen

Voor de doelgroepverminderingen jongeren en oudere werknemers, die als speerpunten van het nieuw Vlaams doelgroepenbeleid het leeuwendeel van de kredieten op dit begrotingsartikel omvatten, blijven de budgetten in 2022 stabiel ten opzichte van BA 2021. Bij BO 2022 voorzien we een krediet van **74.059 keuro** voor de jongeren en een krediet van **335.446 keuro** voor de oudere werknemers. De versterking van het doelgroepenbeleid maakt vanaf 2022 deel uit van de openend-regeling.

2) Oud doelgroepenbeleid:

In het kader van de hervorming van de doelgroepverminderingen voor de jongeren werden de bestaande maatregelen in uitdoof geplaatst. Van deze uitdovende maatregelen wordt nog in zeer beperkte mate gebruik gemaakt. Vooral achterstallen moeten hier nog worden verwerkt. Het benodigde krediet om deze kost af te dekken wordt bij BO 2022 geraamd op **50 keuro**, een daling van 214 keuro ten opzichte van BA 2021.

De doelgroepverminderingen Activa Langdurig Werkzoekenden en Herstructurering werden beide definitief stopgezet op 31 december 2018. Op basis van de door RSZ gerapporteerde realisaties 2020 voorzien we voor 2022 kredieten van **314 keuro** voor de doelgroepvermindering Activa Langdurig Werkzoekenden en **19 keuro** voor de doelgroepvermindering Herstructurering. Voor beide maatregelen samen betekent dit een vermindering van het krediet met 176 keuro in vergelijking met BA 2021.

3) Niet-hervormd doelgroepenbeleid.

Het benodigde krediet voor deze oudere doelgroepmaatregelen wordt eveneens geraamd op basis van de door RSZ gerapporteerde realisaties 2020. Het benodigd krediet voor de bijdrageverminderingen voor GESCO's wordt bij BO 2022 geraamd op **597 keuro**, inclusief 13 keuro index. Voor de doelgroepvermindering Activa PVP¹⁷ wordt voor 2022 geen krediet meer voorzien. Daardoor daalt de geraamde kost voor het niet-hervormd doelgroepenbeleid met 94 keuro ten opzichte van BA 2021.

Kredietevoluties:

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Volumedaling oud doelgroepenbeleid Jongeren	-214	-214	De uitgaven voor de in uitdoof geplaatste maatregelen dalen jaar na jaar. Voor 2022 wordt de minderuitgave geraamd op 497 keuro.
Volumedaling uitdovende maatregelen	-176	-176	
Volumedaling niet- hervormd doelgroepenbeleid	-107	-107	
TOTAAL	-497	-497	

¹⁷ Preventie- en veiligheidspersoneel

JB0-1JDB2CB-WT – VOP**Korte inhoud begrotingsartikel:**

De Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) is een premie voor een werkgever die een persoon met een arbeidshandicap aanwerft of heeft aangeworven. De VOP compenseert de bijkomende inschakelingskosten, ondersteuningskosten en de eventueel lagere productiviteit omwille van de arbeidshandicap.

Sinds 1 januari 2019 is de VOP-maatregel versterkt door de uitbreiding van de doelgroep via een VOP met tijdelijk karakter (hierna genoemd: tijdelijke VOP). De tijdelijke VOP wordt toegekend aan personen met een indicatie arbeidshandicap die momenteel nog een revalidatie doorlopen of waarvan de gezondheidssituatie onvoldoende stabiel is om een blijvende nood aan ondersteuning vast te leggen.

Voor werknemers met een VOP-recht van bepaalde duur kan de werkgever gedurende een periode van twee jaar een compensatie ontvangen voor het rendementsverlies op de werkvloer. Na een periode van twee jaar kan er opnieuw een recht van bepaalde duur worden aangevraagd of een recht van onbepaalde duur, indien blijkt dat het rendementsverlies stabiel en permanent is.

De tijdelijke VOP maakt vanaf 2022 deel uit van de open-end-regeling.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	90.015	90.015
<i>Index</i>	1.800	1.800
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	393	393
BO 2022	92.208	92.208

Inhoudelijke toelichting:

De kredietbehoefte voor de VOP bedraagt bij BO 2022 90.408 keuro VAK/VEK. Door de overschrijding van de spilindex in augustus 2021 komt hier nog een bedrag van 1.800 keuro bij, waardoor de totale kredietbehoefte voor 2022 92.208 keuro VAK/VEK bedraagt.

Op basis van het nieuwe ramingsmodel waarbij de VOP bepaalde duur en de VOP onbepaalde duur samen geraamd worden, wordt de verwachte uitgave voor 2022 (exclusief spilindexoverschrijding augustus 2022) naar boven bijgesteld met 393 keuro VAK/VEK.

Kredietevoluties:

	(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Positieve bijstelling VOP	393	393	Het nieuwe ramingsmodel voor 2022 leidt tot hogere verwachte uitgaven.
TOTAAL	393	393	

JB0-1JDB2CC-WT – ACTIVERINGSUITKERINGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel omvat de kredieten voor de betaling van de geactiveerde uitkeringen in het kader van het doelgroepenbeleid via de RVA. Het betreft de geactiveerde werkloosheidsuitkeringen in het kader van het Activaplan en de Activa Start voor jongeren, Activa Handicap voor personen met een handicap en Activa Preventie-en Veiligheidspersoneel (Activa PVP). De RVA is technisch operator van deze geregionaliseerde maatregelen.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	0	0

Inhoudelijke toelichting:

Sinds het in voege treden van het nieuwe Vlaams doelgroepenbeleid oriënteert het beleid de beschikbare middelen naar drie doelgroepen: jonge werknemers, oudere werknemers en personen met een arbeidshandicap. Er wordt ingezet op RSZ-kortingen voor deze drie doelgroepen. De activering van werkloosheidsuitkeringen werd uitgedoofd. De uitdooftperiode liep af op 31 december 2018.

Op basis van de RVA-realisaties zien we dat er al een tijd geen achterstallen meer worden aangerekend in het kader van de activa-maatregelen. Bijgevolg voorzien we voor 2022 geen krediet meer.

JB0-1JDB2CD-WT – PREMIES VOOR STARTENDE ZELFSTANDIGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel bevat de middelen die bij BO 2022 naar het departement komen voor de Jobbonus+ voor mensen die starten als zelfstandige in hoofdberoep. De doelgroep voor deze Jobbonus+ betreft niet-beroepsactieven en werknemers die vanuit een lageloonjob overstappen naar een zelfstandig beroep.

Deze premie heeft als doel om ondernemerschap te stimuleren, daar waar de transitiepremie meer gericht is op het activeren van mensen.

Momenteel wordt deze nieuwe maatregel nog volop ontwikkeld en worden de technische parameters om recht te hebben op deze premie nog uitgewerkt.

Er wordt ook gekeken of het budget voor deze premie kan verhoogd worden door een bijkomende overdracht vanuit de middelen voor de transitiepremie. Het betreft hier middelen die niet nodig zijn voor de transitiepremie.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	15.000	15.000
BO 2022	15.000	15.000

JB0-1JDB2CE-WT – WERKHERVATTINGSTOESLAG**Korte inhoud begrotingsartikel:**

De werkhervattingstoelage (WHT) is een maandelijkse forfaitaire premie voor oudere werklozen vanaf 55 jaar die het werk hervatten, als loontrekkende, als statutair personeelslid of als zelfstandige.

De bestaande maatregel WHT werd geheroriënteerd, waardoor sinds 15 maart 2018 geen nieuwe instroom meer mogelijk is.

Het budget dat vrijkomt omwille van de uitdoof van de WHT wordt geheroriënteerd naar (1) de nieuwe transitiepremie voor werkzoekenden die ondernemer worden, en (2) naar de werk-zorgtrajecten (activeringstrajecten en arbeidsmatige activiteiten).

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	12.744	12.744
<i>Index</i>	255	255
<i>Compensaties</i>	- 2.890	- 2.890
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	10.109	10.109

Inhoudelijke toelichting:

Voor de lopende dossiers in deze uitdovende maatregel wordt voor 2022 een krediet van **10.109 keuro** VAK/VEK, inclusief 255 keuro index, voorzien op dit begrotingsartikel. In zijn raming van februari 2021 voorziet de RVA een iets hogere uitgave van 10.638 keuro in 2022 voor de werkhervattingstoelage. Een eventueel verschil zullen we opvangen met de kredieten op begrotingsartikel JB0-1JDB2CJ-WT (transitiepremie). We gaan ervan uit dat over de twee betrokken begrotingsartikels heen voldoende middelen beschikbaar zijn om zowel de kredietbehoefte op de uitdovende werkhervattingstoelage als het systeem van de transitiepremie op te vangen.

De middelen die in 2022 vrijkomen omwille van de uitdoof van de werkhervattingstoelage, worden geheroriënteerd naar de Transitiepremie en de Werk-Zorgtrajecten (activeringstrajecten en arbeidsmatige activiteiten welzijn).

Kredietevoluties:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar <i>JB0-1JDB2CJ-WT</i>	-2.124	-2.124	Afgesproken heroriëntering WHT-middelen naar Transitiepremie
Naar <i>GB0-1GCF2EA-WT</i>	-626	-626	Overzetting 766 keuro (opstap 2022) naar Welzijn voor de Werk-Zorgtrajecten, waarvan 140 keuro naar VDAB gaat.
Naar <i>GB0-1GCF2EY-IS</i>	-140	-140	
TOTAAL	-2.890	-2.890	

JB0-1JDB2CF-WT – JONGERENBONUS EN STARTBAANOVEREENKOMSTEN GEWEST**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel omvat enkel nog middelen voor de Jongerenbonus, meer precies voor het project 'Deeltijds leren en deeltijds werken'. Dit project heeft tot doel bijkomende tewerkstelling ten gunste van laaggeschoolde jongeren van minder dan 30 jaar in de social profit te creëren, door de loonkost te financieren.

Er worden voor 2022 geen middelen meer voorzien op dit begrotingsartikel voor 'globale projecten – startbaanovereenkomsten'.

Opmerking: De verwijzing naar de 'globale projecten – startbaanovereenkomsten' wordt nog behouden in de benaming van het begrotingsartikel aangezien er nog openstaande dossiers zijn waarvoor werkgevers in principe nog kunnen indienen.

Kredietevolucie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2021	1.500	1.500
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	1.500	1.500

Inhoudelijke toelichting:

Voor het project 'Deeltijds leren en deeltijds werken' werd bij decreet een maximale budgettaire enveloppe van **1.500 keuro** per jaar voorzien. Bij BO 2022 wordt dit krediet opnieuw voorzien op dit begrotingsartikel.

JB0-1JDB2CG-WT – SECTORALE DOELGROEPVERMINDERINGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel omvat enerzijds de kredieten voor de doelgroepkortingen van de werkgeversbijdragen voor de (maritieme) baggersector, de zeesleepvaartsector en de koopvaardij, en van de werknemersbijdragen voor de koopvaardij. Anderzijds omvat dit begrotingsartikel ook de kredieten voor de doelgroepkortingen voor de sectoren onthaalouders, kunstenaars en dienstboden bij RSZ en Lokale Besturen (ex-DIBISS).

Kredietevolutie:
(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	51.652	51.652
<i>Index</i>	761	761
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	52.413	52.413

Inhoudelijke toelichting:

Het budget van 51.652 keuro VAK/VEK wordt behouden bij BO 2022. Er komt louter nog een bedrag ten belope van 761 keuro bij door de indexatie, waardoor het uiteindelijke budget 52.413 keuro VAK/VEK bedraagt.

JB0-1JDB2CH-WT – TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S EN AANWERVINGSINCENTIVES VOOR LANGDURIG WERKZOEKENDEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten voor de maatregel 'Aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden' (AWI) en de kredieten voor de resterende DAC-ers en GESCO's bij vzw's.

De maatregel 'Aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden' wil de tewerkstellingskansen van werkzoekenden tussen de 25 en 56 jaar die twee jaar of langer werkzoekend zijn, bevorderen. De werkgever ontvangt hiervoor een premie in twee schijven (na een tewerkstelling van 3 maanden en na één jaar tewerkstelling). De aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden wordt ook meegenomen in de hervorming tot een gericht doelgroepenbeleid, zoals wordt aangegeven bij operationele doelstelling 1: 'Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden'.

Daarnaast bevat dit begrotingsartikel ook de GESCO- en de DAC-kredieten. Het zijn beide tewerkstellingsprogramma's die gericht waren op directe jobcreatie. Beide maatregelen zijn uitdovend verklaard.

In uitvoering van BO 2022 wordt onderzocht of een deel van de AWI-middelen kan ingezet worden voor een begeleiding voor ondernemingen die langdurig werkzoekenden aanwerven.

Kredietevolutie:
(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	28.701	25.081
<i>Index</i>	130	130
<i>Compensaties</i>	- 691	- 691
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	28.140	24.520

Inhoudelijke toelichting:

Aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden

Het totaal beschikbaar krediet BA 2021 bedroeg 22.503 keuro VAK en 18.883 keuro VEK. Er zijn geen compensaties of bijstellingen, noch indexatie, waardoor het beschikbaar krediet 22.503 keuro VAK en 18.883 keuro VEK blijft in 2022.

GESCO's veralgemeend stelsel

Het GESCO-stelsel is in afbouw. De meeste projecten werden in het verleden geregulariseerd. Een 50-tal projecten is niet geregulariseerd, maar uitdovend verklaard. GESCO's die uit dienst gaan, zullen met andere woorden niet meer vervangen worden. De GESCO-arbeidsplaats vervalt op het ogenblik van de uitdiensttreding. Dit betekent dan ook dat het benodigd krediet voor deze maatregel jaarlijks zal dalen wegens natuurlijke afvloei (pensionering en het vinden van een andere job).

Bij BA 2021 werd er een krediet van 1.258 keuro VAK/VEK toegekend. Voor BO 2022 bedraagt het beschikbaar krediet 1.172 keuro VAK/VEK.

Enerzijds nam het krediet af door natuurlijke afvloei met 112 keuro VAK/VEK. Dit bedrag wordt gecompenseerd naar de competitiviteitsprovisie. Daarnaast nam het krediet toe met 26 keuro VAK/VEK omwille van indexering.

DAC

Het tewerkstellingsprogramma DAC is in 2012 uitdovend verklaard. Net zoals bij GESCO's zullen DAC-ers die uit dienst gaan, niet meer vervangen worden. Door deze natuurlijke afvloei, zal het benodigd krediet jaarlijks verder dalen.

Bij BA 2021 was er een krediet van 4.940 keuro VAK/VEK toegekend. Voor BO 2022 bedraagt het beschikbaar krediet 4.465 keuro VAK/VEK.

Het krediet neemt af met 395 keuro VAK/VEK omwille van de afvloei. Dit bedrag wordt gecompenseerd naar de competitiviteitsprovisie.

Bijkomend werd een regularisatie doorgevoerd voor drie DAC-projecten, waardoor in totaal een krediet van 184 keuro VAK/VEK overgeheveld wordt naar Cultuur (HB0-1HCA2CW-IS). Tot slot nam het krediet met 104 keuro VAK/VEK toe omwille van indexering.

Het totaal beschikbaar krediet op dit begrotingsartikel bedraagt 28.140 keuro VAK en 24.520 keuro VEK.

	AWI		GESCO		DAC		Totaal	
BA 2021	VAK	VEK	VAK	VEK	VAK	VEK	VAK	VEK

Totaal	22.503	18.883	1.258	1.258	4.940	4.940	28.701	25.081
Delta								
<i>Index</i>			26	26	104	104	130	130
<i>Regulier</i>			-112	-112	-579	-579	-691	-691
Totaal			-86	-86	-475	-475	-561	-561
BO 2022								
Totaal	22.503	18.883	1.172	1.172	4.465	4.465	28.140	24.520

Kredietevolutes:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar JB0-1JBB2AC-PR	-395	-395	Uitdoof DAC gaat naar JB0-1JBB2AC-PR 'competitiviteitsprovisie'
Naar HB0-1HCA2CW-IS	-184	-184	Regularisatie van 3 DAC-projecten. De middelen gaan naar
Naar JB0-1JBB2AC-PR	-112	-112	Uitdoof GESCO gaat naar JB0-1JBB2AC-PR 'competitiviteitsprovisie'
TOTAAL	-691	-691	

JB0-1JDB2CH-IS – TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S EN AANWERVINGSINCENTIVES VOOR LANGDURIG WERKZOEKENDEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Het GESCO-stelsel is een klassiek tewerkstellingsprogramma uit de jaren '90 dat gericht was op directe jobcreatie en dat in 2016 werd afgebouwd. De meeste projecten werden geregulariseerd. Een 50-tal projecten werd niet geregulariseerd maar uitdovend verklaard waaronder 1 project van de Vlaamse overheid, namelijk van Kind en Gezin. Aangezien Kind en Gezin deel uitmaakt van de consolidatiekring zijn deze GESCO-middelen een interne stroom. De middelen voor de andere projecten zijn voorzien op het begrotingsartikel JB0-1JDB2CH-WT.

Kredietevolucie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	6	6
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	- 1	- 1
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	5	5

Inhoudelijke toelichting:

Het VEK en VAK krediet daalt van 6 keuro naar 5 keuro, omwille van een uitdiensttreding van een GESCO in 2021. Deze middelen worden gecompenseerd naar de competitiviteitsprovisie.

Kredietevoluties:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar <i>begrotingsartikel</i> JB0-1JBB2AB-PR	-1	-1	Uitdiensttreding van een GESCO in 2021. Middelen gaan naar JB0-1JBB2AB-PR 'Provisie maatregelen voor de ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid'.
TOTAAL	-1	-1	

JB0-1JDB2CJ-WT – TRANSITIEPREMIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

De transitiepremie is een maatregel die werkzoekenden wil stimuleren een zelfstandige activiteit in hoofdberoep op te starten. De maatregel trad in werking op 15/03/2018. De transitiepremie is van toepassing op uitkeringsgerechtigde werkzoekenden tussen 45 en 65 jaar die starten als zelfstandige in hoofdberoep, na het volgen van een pre-starterstraject. Het is een premie voor maximaal 24 maanden, startend aan 1000€/maand en (per kwartaal) dalend tot 300€/maand voor het laatste kwartaal. Het maximale (niet-geïndexeerde) bedrag dat men gespreid over 24 maanden kan ontvangen, is 15.600 euro. Deze maatregel wordt gefinancierd met het krediet dat vrijkomt door de uitdooft van de werkhervattingstoelag.

Uitbreiding transitiepremie.

Vanaf 1 april 2021 werd de transitiepremie uitgebreid naar alle werkzoekenden ongeacht de leeftijd en dit in het kader van het 'Alle Hens Aan Dek'-plan (AHAD), goedgekeurd door het VESOC. Het bedrag van de transitiepremie wordt in die periode gehalveerd tot 7.800 euro gespreid over 24 maanden. Deze verruiming loopt in principe tot 31 maart 2022. Voor ondernemers van 45 jaar of ouder gelden de verruimde voorwaarden maar voor aanvragen die tussen 1 juni 2021 en 31 maart 2022 worden ingediend. Als zij buiten die periode aan aanvraag indienen, geldt voor hen de oorspronkelijke regeling van de transitiepremie.

Voor de uitbreiding van de transitiepremie is 2000 keuro voorzien op de relanceprovisie. We gaan er echter van uit dat in eerste instantie de reguliere middelen zullen aangewend worden voor deze uitbreiding.

Kredietevoluitie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	11.870	11.870
<i>Index</i>	237	237
<i>Compensaties</i>	2.124	2.124
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	14.231	14.231

Inhoudelijke toelichting:

Het budget op dit begrotingsartikel neemt toe met 2.361 keuro, waarvan 237 keuro index. Er wordt 2.124 keuro toegevoegd aan het budget voor de transitiepremie. Het betreft middelen die overgeheveld worden vanuit de werkhervattingstoelage die uitdooft.

Kredietevolutes:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van JB0-1JDB2CE-WT	2.124	2.124	Overheveling budget werkhervattingstoelage (uitdovend) naar transitiepremie.
TOTAAL	2.124	2.124	

JB0-1JDB2CL-IS – VLAAMSE RADIO- EN TELEVISIEOMROEP**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit artikel bevat een eenmalige facultatieve toelage voor de VRT, naar aanleiding van het project JumpJobs.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	150	150
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	150	150

Inhoudelijke toelichting:

Het Departement WSE voorziet een toelage van 150.000 euro voor de VRT om een positieve campagne op te zetten in het kader van het project JumpJobs. De uitrol van de campagne gebeurt via diverse online -, print-, radio- en TV-kanalen, en een podcastreeks. De campagne wordt gelanceerd in februari 2022 en loopt tot en met augustus 2022.

Met het project JumpJobs geven we jongeren (vanaf 18 jaar) van verschillende opleidingsniveaus de kans om een betaalde leerervaring (van 4 weken) op te doen bij tal van bedrijven. Zowel jongeren die net afgestudeerd zijn als jongeren die al even op zoek zijn naar werk, kunnen participeren. Extra focus gaat hierbij naar jongeren met BSO- en TSO-profielen, en naar jongeren die al 1 à 2 jaar met wisselend succes aan de slag zijn of helemaal geen werk vonden na het verlaten van school. Het is cruciaal om net deze jongeren in verbinding te brengen met de arbeidsmarkt, om hen op een positieve manier inzicht te geven in de mogelijkheden die er zijn (ook bijvoorbeeld kortgeschoolde jongeren zonder diploma) in een groeiende economie, om zo ook duurzaam de werkzaamheidsgraad verder te doen stijgen.

Kredietevoluties:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van begrotingsartikel JB0-1JDB2IC-WT	150	150	Er wordt 150 keuro gecompenseerd naar JB0-1JDB2CL-IS 'VRT - voor de uitbetaling van een eenmalige toelage voor project 'JumpJobs'.
TOTAAL	150	150	

JB0-1JDB2CX-IS – VDAB - WERK-ZORGTRAJECTEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten in het kader van het W²-decreet. Bij uitvoering van het decreet houdende de werk- en zorgtrajecten, zijn zowel werk- als zorgcoördinatoren voorzien die gezamenlijke rapportering dienen op te stellen voor de activeringstrajecten.

Kredietevolucie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	1.581	1.581
<i>Index</i>	27	27
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	1.608	1.608

Inhoudelijke toelichting:

Door de overschrijding van de spilindex van augustus 2021 neemt het krediet op dit begrotingsartikel toe met 27 keuro VAK/VEK.

JB0-1JDB2CY-IS – VDAB**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel bevat de middelen voor de kernopdrachten van de VDAB inzake het bevorderen van transitie naar werk en het faciliteren van werk, de beleidskredieten voor de loopbaancheques en kredieten financiering van OCMW's in het kader van de begeleiding van leefloners, de wijk-werk-cheque, middelen tijdelijk werkervaring en het tenderbeleid VDAB.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	531.602	531.439
<i>Index</i>	6.895	6.895
<i>Compensaties</i>	- 525	- 525
<i>Andere bijstellingen</i>	- 4.874	- 4.711
BO 2022	533.098	533.098

Inhoudelijke toelichting:

De toelage aan VDAB op dit begrotingsartikel neemt bij BO 2022 toe met 1.496 keuro VAK en 1.659 keuro VEK. Deze toename is hoofdzakelijk te wijten aan een indexatie n.a.v. de spilindexoverschrijding van augustus 2021. Daarnaast zijn er generieke besparingen op de personeels- en apparaatskredieten en is er een compensatie naar het Departement WSE in het kader van de overdracht van de werkplekbegeleiding.

Kredietevoluities:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar begrotingsartikel JB0-1JAB2ZZ-LO	-463	-463	Volledige overdracht van de opdracht werkplekbegeleiding van VDAB naar DWSE (6 VTE).
Naar begrotingsartikel CB0-1CBX2AC-PR	-62	-62	Compensatie naar de provisie van het departement Financiën en Begroting i.h.k.v. het actieplan energie-efficiëntie (-2,5%).
TOTAAL	-525	-525	

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Terugdraaien afroaming coronaprovisie BA 2021		163	Bij BA 2021 werd het onbelast saldo m.b.t. de coronamiddelen 2020 afgeroomd. Dit wordt bij BO 2022 teruggedraaid.
Generieke besparing op personeelskredieten	-4.462	-4.462	Opstap in 2022 van de generieke besparing op de personeelskredieten van de Vlaamse Overheid zoals

			beslist bij regeringsformatie.
Generieke besparing op apparaatskredieten	-375	-375	Opstap in 2022 van de generieke besparing op de werkingskredieten van het apparaat van de Vlaamse Overheid zoals beslist bij regeringsformatie
Bijdrage naar Pool der Parastatalen na overdracht 6 VTE naar DWSE	-37	-37	Bijdrage naar Pool der Parastatalen ten gevolge van de compensatie van 6 VTE van VDAB naar DWSE in het kader van de overdracht van de werkplekbegeleiding.
TOTAAL	-4.874	-4.711	

JB0-1JDB5CY-IS – VDAB**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel omvat de VDAB-toelage voor investeringsuitgaven, zowel van roerende als onroerende goederen

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	14.827	15.134
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	14.827	15.134

Inhoudelijke toelichting:

Het krediet op dit begrotingsartikel blijft bij BO 2022 ongewijzigd ten opzichte van BA 2021.

1.3.2. Overige entiteiten onder gezag

1.3.2.1 Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Omschrijving

VDAB heeft de kredieten onder ISE 'Activering (werk)' gebruikt om haar decretale opdrachten uit te voeren met name:

- 1) voor iedere persoon op beroepsactieve leeftijd de arbeidsbemiddeling en begeleiding met het oog op een duurzame loopbaan te verzekeren, te organiseren en te bevorderen, en ook zijn loopbaanperspectief en loopbaaneigenaarschap te faciliteren;
- 2) voor elke werkgever perspectief op talent te verschaffen door instrumenten, arbeidsmarktinformatie, advies en ondersteuning aan te bieden om vacatures en leerwerkplekken te vervullen;
- 3) te controleren of de verplicht ingeschreven werkzoekende beschikbaar is voor de arbeidsmarkt.

Toelichting op detailniveau

Om haar decretale opdrachten uit te voeren, neemt VDAB tal van maatregelen, naast de middelen voorzien voor de lonen en de werking van het agentschap. Zo voorziet VDAB middelen voor maatregelen zoals wijk-werken, Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen (BTOM), begeleidingsvergoedingen aan OCMW's, samenwerking met partners onder de vorm van tenders, subsidies aan derden en investeringen ter ondersteuning van deze maatregelen.

Ontvangsten

De ontvangsten van het agentschap omvatten eigen ontvangsten en ontvangsten vanuit de toelage van de Vlaamse overheid. De eigen ontvangsten stijgen met **24.438 keuro**. Deze stijging is een gevolg van de toename in de ESF-regiedossiers met **11.920 keuro**. In 2022 zal VDAB nieuwe tenders opstarten die ingediend worden via ESF Vlaanderen in het kader van het REACT-EU pakket. De reguliere regiedossiers blijven zo goed als constant. VDAB heeft de ontvangsten uit het nieuw operationeel programma van ESF minimaal opgenomen. De finale beslissing hieromtrent is bij opmaak van BO 2022 nog niet genomen. Daarnaast stijgen de inkomsten uit het RIZIV-samenwerkingsakkoord met **4.000 keuro**. Daarentegen zullen de ontvangsten uit wijk-werken dalen met **2.104 keuro**.

De toelagen die VDAB ontvangt onder de ISE 'Activering', stijgen met **1.712 keuro**. Naast de generieke besparingen op de personeels- en apparaatskredieten heeft het agentschap door de spilindexoverschrijding in augustus 2021 indexatie ontvangen voor het begrotingsjaar 2022.

Uitgaven

De uitgaven van VDAB binnen de ISE 'Activering' stijgen met **19.490 keuro**. De grootste stijging is op ESR-code 12.11 met **17.074 keuro**. In hoofdzaak is er een toename van de samenwerking met derden. VDAB verwacht een stijging in uitgaven van tenders zoals TIBB4, de tender Activering Langdurige werklozen en SIF. Daarnaast zal VDAB in 2021-2022 twee tenders opstarten die ook ingediend zullen worden bij REACT EU via ESF Vlaanderen. Deze tenders zullen een positieve impact hebben op de ontvangstenzijde. De werkingskosten van het agentschap ter ondersteuning van I&T, de stafdiensten, Arbeidsmarktbeheer en de ondersteunende diensten blijven in 2022 constant.

De lonen van het agentschap stijgen met **7.144 keuro**. Bij het opmaken van het budget is er reeds rekening gehouden met een stijging van de bijdrage van 50% naar 52,5% aan de Pool der Parastatalen. De overschrijding van de spilindex zorgt

ook voor een stijging van de loonmassa. Daarnaast werd ook een besparing doorgevoerd van **-4.462 keuro**.

De subsidies aan personen met een arbeidsbeperking werd in 2021 herzien. Daardoor heeft VDAB een daling van de subsidie met 20% voorzien: **-4.149 keuro**. De maatregel wijk-werken (ESR 34.31 en 43.40) zal in 2022 dalen met **-1.973 keuro** door een verwachte daling van de instroom.

2. ISE LOOPBANEN

2.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

Het geheel van acties onder dit structuurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat' (zie hoger¹⁸).

2.2 Operationele doelstellingen

OD 6: Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden

We streven naar een evenwichtigere balans tussen arbeid en privé voor alle gezinnen zodat mensen zich volop kunnen ontplooiën in een duurzame loopbaan. Naast meer flexibele en betaalbare kinderopvang afgestemd op werkende ouders (en werkzoekenden die een opleiding of intensieve begeleiding volgen) – waarvoor het beleidsdomein Welzijn instaat – kijken we hierbij vooral naar dienstencheques en thematische verloven.

Dienstencheques

- De dienstencheques zijn belangrijk in de ondersteuning arbeid-privé, de jobcreatie voor kwetsbare groepen en de strijd tegen zwartwerk.
- In 2020 en 2021 zijn er middelen beschikbaar gemaakt om een aanbod **job- en taalcoaching** te voorzien voor dienstenchequebedrijven. In 2022 kan een verderzetting voorzien worden, o.a. vanuit de middelen AHAD.
- We zetten volgende stappen bij de verkenning om werkplekieren (bijv. IBO) mogelijk te maken in het kader van de dienstencheques.
- We hebben aandacht voor de **werkbaarheid** van de jobs en de beheersbaarheid van het systeem van de dienstencheques. Ondersteund met ESF-financiering lopen er projecten rond werkbaar werk die inzetten op het in kaart brengen van werkbaar werk (update scan), het uitwerken van een concept

¹⁸ SD 2 Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat.

werkbaarheidsconsulent, opleiding en visievorming over hoe werkbaar werk duurzaam kan verankerd worden in de sector.

- Om het dienstenchequesysteem te vereenvoudigen en te digitaliseren werd in 2021 een **nieuw operationeel model** uitgewerkt. In dit digitaal model werken we enkel nog met digitale cheques waar optioneel wel nog een papieren laag kan aan toegevoegd worden. De krijtlijnen ervan werden inmiddels uitgezet. In 2022 volgt ter verfijning een grondige analyse, o.m. van de risico's – zowel procesmatig als op vlak van de beoogde verandering – en de behoeften van de belanghebbenden. We starten ook met de eerste voorbereidingen voor de latere uitrol van dit model.
- Voortbouwend op uitgebreid onderzoek naar de **leefbaarheid** van de dienstencheque-ondernemingen in Vlaanderen en de ontwikkeling van de permanente monitor in 2020, begin oktober 2021 een prognosemodel ontwikkeld dat een beeld geeft van de rentabiliteit van de dienstencheque-ondernemingen op korte en middellange termijn. Op basis van dit model en van de financiële monitoring, nemen we structurele maatregelen in 2022 ter versterking van de rentabiliteit van de sector op lange termijn door middel van de 100%-indexering van de inruilwaarde van de cheques.
- We onderzoeken hoe we het **Opleidingsfonds dienstencheques** kunnen optimaliseren en passen de regelgeving aan. In een eerste fase, die eind 2021 aanvangt, brengen we de behoeften van de betrokken stakeholders – met name ondernemingen en werknemers – in kaart. Aan de hand daarvan sturen we het fonds waar nodig bij.

Thematische verlopen

- We maken het voor personeelsleden in de publieke sector, die in het uitdovend stelsel van loopbaanonderbreking zitten, mogelijk om de loopbaanonderbreking tijdelijk te pauzeren en nadien terug verder te zetten. Deze mogelijkheid kent geen einddatum. Zo willen we hen niet verhinderen om het werk terug te hervatten of terug meer te gaan werken. Wanneer er een tekort aan arbeidskrachten is, biedt dit ook de mogelijkheid tijdelijk het verlof te schorsen om in te springen en de nood aan arbeidskrachten op te vangen en heeft het als voordeel dat personeelsleden en werkgevers flexibeler om kunnen gaan met hun verlopen.

OD 7: Loopbaantransities faciliteren en omkaderen

De arbeidsmarkt is in volle beweging. Jobs verdwijnen, nieuwe jobs zijn in opmars en de inhoud en taken van elke job zijn onderhevig aan verandering. Tegenover die achtergrond bouwen we aan een duurzaam loopbaanmodel van de schoolbanken tot aan het pensioen.

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

We ondersteunen hen hierin met open loopbaanservices, die gebruikt kunnen worden door alle actoren op de arbeidsmarkt. Werken aan loopbanen vergt immers niet alleen een sterk beleidsraamwerk, maar ook de verantwoordelijkheid van alle spelers.

Inzetten op loopbaanondersteuning

- We breiden stelselmatig de opdracht van VDAB uit tot de centrale datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur in Vlaanderen, van waaruit een integraal beleid rond opleidingen en loopbanen vorm krijgt. Door het competentiegericht matchen, met aandacht voor interesses en talenten, in functie van concrete loopbaankansen en het voorzien van een passend aanbod waar burgers of werkgevers meer ondersteuning nodig hebben, zorgen we dat vraag en aanbod beter op elkaar afgestemd geraken. VDAB schakelt hiervoor als arbeidsmarktregisseur een ecosysteem aan sterke, expertise-gedreven partners in.
- Om iedere burger (inclusief niet-beroepsactieven) een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt VDAB stap voor stap aan een loopbaanplatform dat kan worden gepersonaliseerd, waarin de burger zijn loopbaandata kan beheren en persoonlijke suggesties rond jobs, opleidingen (al dan niet binnen onderwijs) en slimme tips worden getoond na het invullen van specifieke loopbaanondersteunende tools.
- Via loopbaancheques blijven we een breed aanbod van loopbaanbegeleiding aanreiken aan werkenden. We bewaken hierbij de kwaliteit van het aanbod. VDAB werkt momenteel, samen met de sector, verschillende pistes uit waarbij de beroepskwalificatie voor loopbaanbegeleider als instrument wordt gebruikt om de kwaliteit van de dienstverleners te versterken. Daarnaast wordt er permanent ingezet op communicatie en sensibilisering. In het najaar van 2021 voorziet VDAB in een uitgebreide campagne rond de loopbaancheque. Deze bestaat al zeker uit een vernieuwde sensibilisering omtrent de loopbaancheque naar de huisartsen, met daarnaast ook een algemene sensibiliseringscampagne naar de burger.

Jobmobiliteit ondersteunen

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

- Net zoals in 2021 voorziet VDAB ook in 2022 een begeleiding door partners voor kwetsbare werknemers (die zich inschrijven bij VDAB), waaronder werkzoekenden/werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding. Deze begeleiding is gericht op:
 - het ondersteunen van de arbeidsmarktrijpe klanten bij het vinden van een nieuwe job
 - het leren omgaan met het (mogelijk) verlies van een job of arbeidsduurvermindering
 - het in kaart brengen van de competenties van de werknemers
 - het inschatten van de noden van de klant
 - het aanbieden van ondersteuning op het vlak van oriëntering en solliciteren

- het bepalen van welke competentieversterkende of andere intensieve acties nodig zijn in het kader van een traject naar (ander) werk.
- We rollen de acties uit zoals opgenomen in de conceptnota: **een proactief en activerend beleid inzake herstructurering en (collectief) ontslag**. We gaan hiervoor ook in overleg met de federale overheid.
- We breidden het VDAB-aanbod uit naar tijdelijk werklozen, die sinds de zomer van 2020 – naar aanleiding van de coronacrisis – tot de doelgroep voor activering behoren. Hierbij treedt VDAB meer sturend op naargelang de duurtijd van de tijdelijke werkloosheid langer is. VDAB heeft in de acties extra aandacht voor de groep van intensief tijdelijk werklozen en hun werkgevers worden opgenomen in de communicatie-acties. In overleg met de federale overheid streven we naar een groter bereik en sensibilisering zodat we op termijn alle intensief tijdelijk werklozen bereiken en waarbij ze zich rechtstreeks laten inschrijven bij VDAB met als doel het volgen van een opleiding, stage, vrijwilligerswerk of de instap in een tijdelijke andere job. De focus in de proactieve aanpak naar tijdelijk werklozen ligt op competentieversterking via korte modulaire opleidingen, het aanbieden van tijdelijke jobs en waar nodig heroriëntering of het inschakelen van loopbaanbegeleiding.
- We evalueren deze aanpak naar de tijdelijk werklozen om ook in de toekomst de dienstverlening voor tijdelijk werklozen en hun werkgevers nader vorm te geven. We bekijken hoe we hetgeen we gedurende de coronacrisis ad hoc en structureel ontwikkelden, kunnen inbedden en bestendigen in de reguliere werking van VDAB met het oog op een zo groot mogelijke meerwaarde.
- Zowel de VIONA-studie rond werk-naar-werk-transities¹⁹ (waarvoor het onderzoek liep in 2020-2021) als de arbeidsmarktexperten²⁰ bevelen het faciliteren van bestaande en nieuwe partnerschappen – bijvoorbeeld regionale ecosystemen – aan om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij werk-naar-werk-transities. Om hieraan tegemoet te komen starten **in 2022 regionale en intersectorale transitiepunten op** die werkgevers en werknemers ondersteunen bij werk-naar-werk transities. Transitiepunten zijn regionale partnerschappen of partnerschappen tussen sectoren die bestaan uit opleidingsverstrekkers, vakbonden, werkgeversorganisaties, private intermediairs, ... Ze willen vanuit een laagdrempelige en geïntegreerde dienstverlening trajecten uitstippelen op maat van de klant (werknemer en/of werkgever). De transitiepunten bundelen de krachten van de verschillende spelers met hun respectievelijke dienstverleningen en expertises (gaande van outreachend werken, sensibilisering, advisering, competentiechecks, loopbaanbegeleiding, opleiding, ...). Door ze te faciliteren brengen we meer eenheid in het huidige aanbod.
- De uitrol van deze transitiepunten zal gepaard gaan met **sensibiliserende acties op Vlaams en regionaal niveau**. Binnen het pilootproject 'CareerFlow' (zie hieronder) worden formele evaluatiemomenten aan het einde van elk van de cases voorzien om de methodologie, 'lessons learned' en 'good practices' te achterhalen en hieruit te leren. Deze evaluatiemomenten samen met een impactanalyse uitgevoerd door het HIVA, worden gesynthetiseerd in een eindrapportage. We verspreiden tijdens de uitrol van de transitiepunten de

¹⁹ VIONA-studie 'Werk-naar-werktransities. Mobiliteit vanuit een institutioneel perspectief: knelpunten, belemmeringen en opportuniteiten van loopbaaninstrumenten', looptijd mei 2020 – juni 2021

²⁰ Expertenadvies 'Naar een leer- en loopbaanoffensief'

lessons learned, getuigenissen en de opgebouwde kennis vanuit het project 'CareerFlow'. Zo zullen we onder andere in webinars voor werkgevers en infomomenten op provinciaal niveau voorzien.

- We brengen binnen VDAB de verschillende relance-initiatieven en projecten in verband met het toekomstgericht versterken van werknemers en het verhogen van hun inzetbaarheid samen in het continuüm van werk-naar-werk-transities. Dit continuüm omvat zowel proactieve acties om werkloosheid door ontslag te vermijden, als reactieve acties na ontslag, herstructurering of faillissement om de werkloosheidsduur zo kort mogelijk te houden. Dit wordt opgenomen in een breed partnerschap met sociale partners, werknemers- en werkgeversorganisaties, Federgon en HR-dienstverleners, sectoren en andere stakeholders.

Concrete initiatieven hierin zijn:

- de voortzetting van het CareerFlow-project. In dit project werkt VDAB samen met partners aan proactieve mobiliteit en daardoor aan alternatieve oplossingen voor ontslag, andere invullingen van periodes van inactiviteit, tijdelijke werkloosheid en het stimuleren van werk-naar-werk transities. Dit zijn transities zoals een stage, interim, contract - tijdelijk of permanent van werk-naar-werk zonder 'uitval' naar werkloosheid of beroepsinactiviteit. De geleerde lessen uit dit innovatieproject zullen worden meegenomen in de voorbereiding van de uitrol van de transitiepunten (zie hierboven).
- de continuering en uitbreiding van Doorstartprojecten
- de begeleiding voor werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding (zie vorig punt)
- het verkennen van de mogelijkheden om outplacementbegeleiding een meer activerend karakter te geven

2.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar

LOOPBANEN, MVG excl. DAB

	VAK			VEK		
	BA 2021	evolutie	BO 2022	BA 2021	evolutie	BO 2022
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	1.419.274	54.446	1.473.720	1.419.274	54.446	1.473.720
Toelagen (interne stromen (IS))	0	0	0	0	0	0
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	223.384	3.251	226.635	223.384	3.251	226.635
Totaal	1.642.658	57.697	1.700.355	1.642.658	57.697	1.700.355

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Het inhoudelijk structuurelement (ISE) 'Loopbanen' overkoepelt aan uitgavenzijde drie maatregelen: de dienstencheques, het Vlaams Zorgkrediet (Gemeenschap en Gewest) en de aanmoedigingspremies (Landingsbanen en Social Profit en Privé). Onder paragraaf 2.3.1.2 worden de bijhorende begrotingsartikelen meer in detail besproken.

Het totale krediet voor dit ISE neemt bij BO 2022 toe met 57.697 keuro VAK/VEK. Dit is een stijging van 3,5% ten opzichte van BA 2021. Deze stijging situeert zich hoofdzakelijk bij de ESR-uitgaven, meer bepaald bij het WT-artikel van dienstencheques (+55.393 keuro) en Vlaams zorgkrediet Vlaamse Gemeenschap (+2.130 keuro). De kredieten nemen af bij aanmoedigingspremies landingsbanen (-1.759 keuro), Vlaams zorgkrediet Vlaams Gewest (-1.004 keuro) en aanmoedigingspremies social profit en privé (-314 keuro).

Tot slot stijgt het krediet op het participatie-artikel (PA) van dienstencheques met 3.251 keuro. Dit artikel bevat de subsidiemiddelen voor de dienstencheques van de maanden november/december 2022, die op het jaareinde beschouwd worden als nog niet verschuldigde subsidies (vooruitbetaling). De lagere prognose aangekochte dienstencheques tegenover de vorige begrotingsronde resulteert in een negatieve bijstelling van 1.948 keuro. Door een indexatie van 5.199 keuro neemt het totale krediet op dit begrotingsartikel toe.

2.3.1. Departement WSE

2.3.1.1. Ontvangstenartikelen

JB0-9JDBAEA-OW – DIENSTENCHEQUES

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel komen de ontvangsten en vorderingen toe in het kader van de maatregel dienstencheques. Het omvat meer bepaald de vorderingen ten aanzien van erkende dienstenchequebedrijven en Sodexo, de creditnota's vervallen dienstencheques en tot slot de rechtsplegingsvergoedingen.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	12.400	0	0
Bijstelling BO 2022	- 1.816	0	0
BO 2022	10.584	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Voor de ontvangsten die voortvloeien uit de vorderingen ten aanzien van erkende ondernemingen, ramen we een bedrag van **381 keuro**.

De vorderingen ten aanzien van Sodexo zouden in 2022 een ontvangst opleveren van **34,3 keuro**.

We verwachten in 2022 **12,5 keuro** te ontvangen aan rechtsplegingsvergoedingen.

Voor de vervallen dienstencheques (excl. indexering) voorzien we in 2022 een bedrag van **10.156,3 keuro**.

Samen geeft dit een geraamde ontvangst van **10.584,1 keuro**.

Bijgevolg wordt de ontvangst die geraamd werd bij BA 2021 met 1.816 keuro naar beneden bijgesteld. Zowel de vorderingen ten aanzien van Sodexo, de rechtsplegingsvergoedingen, als de ontvangsten voortvloeiend uit de vervallen dienstencheques, worden voor 2022 iets lager ingeschat dan bij BA 2021. De ontvangsten uit de vorderingen ten aanzien van erkende ondernemingen worden dan weer iets hoger ingeschat.

JB0-9JDBAEA-OP – DIENSTENCHEQUES

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel werd gecreëerd bij BA 2020 om tegemoet te komen aan de gewijzigde aanrekening van de subsidiefacturen dienstencheques. De facturen voor november en december 2020 zullen worden beschouwd als nog niet verschuldigde subsidies (vooruitbetaling), omdat de subsidiabele prestatie die er tegenover staat nog niet zal plaatsvinden in 2020, en zullen bijgevolg worden aangerekend op het begrotingsartikel JB0-1JDB2EA-PA. Bij de oplevering van de prestatie in 2021 wordt de vooruitbetaling conform het ESR afgeboekt als een kredietaflossing op dit artikel en wordt de volledige uitgave aangerekend op de ESR-uitgave. Tegenover de ontvangen voorschotfacturen staan ontvangsten voor de overheid. Dit nieuw ontvangstenartikel is dus gekoppeld aan de voorschotten op begrotingsartikel JB0-1JDB2EA-PA.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	217.288	0	0
Bijstelling BO 2022	5.771	0	0
BO 2022	223.059	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De totaal geraamde ontvangst bedraagt 223.059 keuro en stemt overeen met de prognose van het aantal aangekochte dienstencheques van november en december 2021. Bij BA 2021 bedroeg de geraamde ontvangst 217.288 keuro. De bijstelling van de ontvangst bedraagt met andere woorden 5.771 keuro.

2.3.1.2. Uitgavenartikelen

JB0-1JDB2EA-WT – DIENSTENCHEQUES

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat het stelsel van de dienstencheques. Dit stelsel draagt bij tot het realiseren van de operationele doelstelling 6 'Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden'. Daarnaast beoogt dit stelsel de activering van laaggeschoolde en langdurig werkzoekenden en de bestrijding van zwartwerk.

Het beleidskrediet dienstencheques is de resultante van de volgende financiële stromen: betaling subsidies (gewone stelsel en moederschapshulp) en administratiekosten aan de uitgiftemaatschappij Sodexo, de ondersteuning van de dienstenchequebedrijven via het Opleidingsfonds en de terugvorderingen in het kader van het dienstenchequestelsel. Voor de laatstgenoemde stroom, zie ontvangstenartikel JB0-9JDBAEA-OW.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	1.299.607	1.299.607
<i>Index</i>	30.548	30.548
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	24.845	24.845
BO 2022	1.355.000	1.355.000

Inhoudelijke toelichting:

Vanaf BA 2020 is er, in samenspraak met het Rekenhof, een gewijzigde aanrekeningsmethodiek van kracht, namelijk aanrekenen op het moment van de prestatie. De subsidies van de aldus uitgegeven dienstencheques waarvoor er op het einde van het jaar geen prestatie werd geleverd, worden beschouwd als niet-verschuldigde subsidies en derhalve als voorschotfacturen. De facturen van de maanden november en december 2022 zullen worden beschouwd als voorschotfacturen. Deze worden aangerekend op het begrotingsartikel JB0-1JDB2EA-PA.

Bij BA 2021 bedroeg de kredietbehoefte 1.299.607 keuro VAK/VEK.

De kredietbehoefte bij BO 2022 kan worden opgedeeld in de volgende financiële stromen:

- Subsidiekost facturen november 2021-oktober 2022 (exclusief indexering van de subsidiewaarde): 1.296.294 keuro
- Administratiekost: 10.819 keuro
- Opleidingsfonds: 4.339 keuro

De kredietbehoefte bij BO 2022 bedraagt 1.311.452 keuro VAK/VEK. De kredietbehoefte ligt met andere woorden 11.845 keuro hoger dan deze bij BA 2021. Deze bijkomende kredietbehoefte wordt via een bijstelling toegekend uit de algemene middelen (open end-regeling).

Daarnaast wordt er voor 30.548 keuro VAK/VEK index toegekend op dit begrotingsartikel om het effect van de spilindexoverschrijding van augustus 2021 op te vangen.

Tot slot wordt er 13.000 keuro VAK/VEK aan nieuwe beleidsruimte toegekend. Deze middelen zullen worden aangewend voor een aanpassing van het huidige indexatiemechanisme, waarbij de inruilwaarde voor 73% wordt geïndexeerd bij een overschrijding van de spilindex. Dit bedrag is eveneens opgenomen in de tabel netto-beleidsruimte in de Algemene Toelichting. Voor 2023 en 2024 wordt er respectievelijk 27.000 keuro en 40.000 keuro voorzien voor deze aanpassing.

Kredietevoluties:

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Nieuwe beleidsruimte	13.000	13.000	Deze nieuwe beleidsruimte zal worden aangewend voor een aanpassing van het huidige indexatiemechanisme.
Prognose aantal aangekochte dienstencheques	11.845	11.845	De verwachte groei van het aantal aangekochte dienstencheques (+2.27% t.o.v. 2021) resulteert in een positieve bijstelling.
TOTAAL	24.845	24.845	

JB0-1JDB2EA-PA – DIENSTENCHEQUES**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel dient om tegemoet te komen aan de gewijzigde aanrekening van de subsidiefacturen dienstencheques (sinds BA 2020, op vraag van het Rekenhof). De facturen worden sindsdien aangerekend op het moment dat er effectief een gesubsidieerde prestatie plaatsvindt. De subsidies van de uitgegeven dienstencheques waarvoor er op het einde van het jaar geen prestatie werd geleverd, worden bijgevolg beschouwd als niet-verschuldigde subsidies en derhalve als voorschotfacturen. Meer concreet worden de facturen van de maanden november en december 2022 beschouwd als voorschotfacturen.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	223.384	223.384
<i>Index</i>	5.199	5.199
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 1.948	- 1.948
BO 2022	226.635	226.635

Inhoudelijke toelichting:

De facturen voor november en december 2022 worden beschouwd als nog niet verschuldigde subsidies (vooruitbetaling). De subsidiabele prestaties die er tegenover staan, zullen namelijk niet plaatsvinden in 2022 en zullen bijgevolg worden aangerekend op het PA-artikel. Er is hiervoor een bedrag geraamd van 226.635 keuro VAK/VEK. Er is met andere woorden een negatieve bijstelling van 1.948 keuro ten opzichte van BA 2021.

Kredietevoluties:

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Prognose aangekochte dienstencheques	-1.948	-1.948	De lagere prognose van het aantal aangekochte dienstencheques november/december 2022 t.o.v. BA 2021 (november/december 2021) resulteert in een negatieve bijstelling.
TOTAAL	-1.948	-1.948	

JB0-1JDB2EB-WT – AANMOEDIGINGSPREMIES SOCIAL PROFIT EN PRIVÉ**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten voor de aanmoedigingspremies privésector en social profit (excl. landingsbanen).

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	20.405	20.405
<i>Index</i>	429	429
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 743	- 743
BO 2022	20.091	20.091

Inhoudelijke toelichting:

Het benodigde krediet voor dit begrotingsartikel bedraagt bij BO 2022 20.091 keuro VAK/VEK. Door een indexatie van 429 keuro en een negatieve bijstelling ten belope van 743 keuro neemt het krediet voor dit begrotingsartikel af met 314 keuro VAK/VEK ten opzichte van het budget bij BA 2021.

Kredietevoluties:

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
----------------------	-----	-----	-------------

Minder grote stijging aantal goedgekeurde dossiers in 2022.	-743	-743	Het aantal goedgekeurde dossiers 2020 bleek bij begrotingsopmaak 2022 lager dan gedacht bij BA 2021. Aangezien het <u>historische</u> aantal goedgekeurde dossiers gebruikt wordt bij de raming van 2022 zorgt dit voor een negatieve bijstelling.
TOTAAL	-743	-743	

JB0-1JDB2EC-WT – VLAAMS ZORGKREDIET - VLAAMS GEWEST**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Het besluit van de Vlaamse Regering van 26 mei 2016 tot toekenning van de onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet wijzigde het stelsel van loopbaanonderbrekingen openbare sector. Voor nieuwe aanvragen is er sinds 2 september 2016 enkel nog een Vlaamse premie voor zorg of opleiding, waarbij de vroegere federale uitkering wordt samengenomen met de aanmoedigingspremie (één geïntegreerde uitkering voor zorgverlof). De aanmoedigingspremies bovenop de federale thematische verlopen zijn stopgezet.

Dit begrotingsartikel betreft het stelsel voor zorgkrediet lokale en provinciale besturen (Gewestbevoegdheidsmaterie).

Voor de raming van de uitgaven voor het Vlaams Zorgkrediet wordt vertrokken vanuit een prognose voor gewest- en gemeenschapsbevoegdheid samen (het huidige begrotingsartikel en het volgende begrotingsartikel JB0-1JDB2ED-WT)

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	35.072	35.072
<i>Index</i>	701	701
<i>Compensaties</i>	- 1.051	- 1.051
<i>Andere bijstellingen</i>	- 654	- 654
BO 2022	34.068	34.068

Inhoudelijke toelichting:

Het krediet op dit begrotingsartikel neemt af met 1.004 keuro VAK/VEK omwille van een compensatie naar Vlaams zorgkrediet Vlaamse gemeenschap, een indexatie n.a.v. de spilindexoverschrijding in augustus 2021 en een bijstelling naar de algemene middelen.

Kredietevoluties:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar <i>begrotingsartikel JB0-1JDB2ED-WT</i>	-1.051	-1.051	Er wordt 1.051 keuro VAK/VEK gecompenseerd naar JB0-1JDB2ED-WT 'Zorgkrediet - Vlaamse Gemeenschap' om de stijging van de kredietbehoefte op dat begrotingsartikel op te vangen.
TOTAAL	-1.051	-1.051	

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Daling loopbaanonderbreking	-654	-654	Er is een negatieve bijstelling omwille van een daling bij loopbaanonderbreking ten belope van 3.248 keuro. Dit bedrag gaat slechts gedeeltelijk naar de algemene middelen omdat er een stijging is bij Vlaams zorgkrediet Vlaams gewest (1.543 keuro) en omdat er een compensatie is naar Vlaams zorgkrediet Vlaamse gemeenschap (1.051 keuro). (zie boven)
TOTAAL	-654	-654	

JB0-1JDB2ED-WT – VLAAMS ZORGKREDIET - VLAAMSE GEMEENSCHAP

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het besluit van de Vlaamse Regering van 26 mei 2016 tot toekenning van de onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet wijzigde het stelsel van loopbaanonderbrekingen openbare sector. Voor nieuwe aanvragen is er sinds 2 september 2016 enkel nog een Vlaamse premie voor zorg of opleiding, waarbij de vroegere federale uitkering wordt samengenomen met de aanmoedigingspremie (één geïntegreerde uitkering voor zorgverlof). De aanmoedigingspremies bovenop de federale thematische verlopen zijn stopgezet. Dit begrotingsartikel betreft het stelsel voor zorgkrediet onderwijs en VO (Gemeenschapsmaterie). Voor de raming van de uitgaven voor het Vlaams Zorgkrediet wordt vertrokken vanuit een prognose voor gewest- en gemeenschapsbevoegdheid samen (het huidig begrotingsartikel en het vorige begrotingsartikel JB0-1JDB2EC-WT).

Kredietevolucie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2021	53.965	53.965

<i>Index</i>	1.079	1.079
<i>Compensaties</i>	1.051	1.051
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	56.095	56.095

Inhoudelijke toelichting:

Het budget op dit begrotingsartikel neemt toe met 2.130 keuro VAK/VEK door een indexatie n.a.v. de spilindexoverschrijding in augustus 2021 en een compensatie van 1.051 keuro van Vlaams zorgkrediet Vlaams gewest naar dit begrotingsartikel.

Kredietevolutes:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
<i>Van begrotingsartikel JB0-1JDB2EC-WT</i>	1.051	1.051	Er wordt 1.051 keuro VAK/VEK gecompenseerd van JB0-1JDB2EC-WT 'Vlaams zorgkrediet - Vlaams gewest' naar dit begrotingsartikel om de stijging in de kredietbehoefte bij het 'Vlaams zorgkrediet - Vlaamse gemeenschap' op te vangen, als gevolg van het stijgend aantal aanvragen.
TOTAAL	1.051	1.051	

JB0-1JDB2EE-WT – AANMOEDIGINGSPREMIES LANDINGSBANEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten voor de aanmoedigingspremies landingsbanen. De raming van het krediet wordt beïnvloed door de betrokken federale en Vlaamse regelgevingen. De Vlaamse premie komt immers bovenop de federale uitkering. Vanaf 1 juni 2015 werd de instapleeftijd eindeloopbaan opgetrokken van 55 naar 60 jaar. Daarnaast werd vanaf 1 juni 2016 de instroom beperkt tot zorg-gerelateerde beroepen. Door deze wijzigingen is de totale kost van nieuwe dossiers landingsbanen gedaald.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	10.225	10.225
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 1.759	- 1.759

BO 2022	8.466	8.466
----------------	--------------	--------------

Inhoudelijke toelichting:

Het budget op dit begrotingsartikel neemt af met 1.759 keuro VAK/VEK. Dit bedrag vloeit terug naar de algemene middelen omwille van lagere verwachte uitgaven.

Kredietevoluties:

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Lagere verwachte uitgaven bij landingsbanen	-1.759	-1.759	De uitgaven van de landingsbanen dalen ieder jaar doordat de instroom lager ligt dan de uitstroom.
TOTAAL	-1.759	-1.759	

3. ISE DUURZAME ARBEIDSMARKT

3.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

Het geheel van acties onder dit structuurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt' (zie hoger²¹).

3.2 Operationele doelstellingen

OD 8: Transities en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen

De komende jaren zullen maatschappelijke transities zoals digitalisering, vergrijzing, migratie, klimaat en de nood aan circulaire economie hun impact doen voelen in Vlaanderen met grote verschuivingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt tot gevolg. We willen ondernemingen, sectoren en partnerschappen op de arbeidsmarkt ondersteunen in al deze transities om hun toekomst te verzekeren, hun innovatiekracht te versterken en een positieve bijdrage te leveren aan maatschappelijke uitdagingen.

Tegelijkertijd stelt ook de coronacrisis scherp op veerkrachtige ondernemingen die inzetten op loopbaanbeleid, het verwerven van nieuwe noodzakelijke vaardigheden, werkplekieren, diversiteit, arbeidsorganisatie, digitalisering en het

²¹ SD 3 Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt

versterken van de innovatie en werkbaarheid van jobs. We kijken met sectoren en over de sectoren heen naar uitdagingen en tekorten aan competenties die eruit voortvloeien.

We bouwen het (sectorale) opleidingsaanbod bij VDAB toekomstgericht uit in functie van de maatschappelijke uitdagingen. Op die manier werken we aan een competentieversterkend aanbod dat in synergie is met de maatschappelijke transitie zoals digitalisering, circulariteit, mobiliteit, gezondheid, de SDG's (Sustainable Development Goals), ...

In kaart brengen van de uitdagingen

- De competentieprognoses kunnen naast trend- en impactanalyses de bouwstenen vormen van beleid dat de kwantitatieve en kwalitatieve mismatches aanpakt met stakeholders en partners op het terrein. In 2022 werkt een projectgroep met leden van WSE, Steunpunt Werk en VDAB samen met verschillende stakeholders aan de **uitbouw van een competentieprognosemodel** (zie hierna²²).
- Na de ESF-oproep 'SCOPE 2020' (Strategische competentieprognoses voor erkende organisaties) voorzien we een ESF-oproep 'SCOPE 2021' (gericht op partnerschappen zoals sectoren en clusters) waarbij competentieprognoses op (inter)sectoraal niveau toegepast worden. Binnen deze oproep experimenteren we in 2021 en 2022 met methodieken om deze trends en competentieprognoses tot op ondernemingsniveau te brengen. We houden daarmee een vinger aan de pols rond kraptes, mismatches en competentienoden die ontstaan in sectoren en speerpuntclusters en werken zo toe naar een methodiek van competentieprognoses voor ondernemingen, als instrument dat ondernemingen moet toelaten om in te spelen op toekomstige competentieveranderingen.
- Als vervolg op het VIONA-rapport 'Een skills roadmap voor de Vlaamse klimaattransitie met focus op de energie-intensieve industrie' breiden we dit nu uit naar de volledige Vlaamse economie. Dit project zal worden uitgevoerd met technische bijstand van de Europese Commissie. Het project gaat in het najaar 2021 van start en zal afgelopen zijn begin 2023.

(Inter)sectorale afspraken

- De generatie sectorconvenants 2021 – 2022 en duale addenda en addenda non-discriminatie en inclusie loopt. Elke sector kreeg vanuit DWSE in 2021 een accountmanager aangeduid die zorgt voor inhoudelijke ondersteuning en opvolging. Op die manier houden we de vinger aan de pols van wat reilt en zeilt in de sectoren. Ook VDAB ent zijn (account)werking op het kader dat via de sectorconvenants en addenda wordt geboden.
- De werking van de intersectorale adviseurs (SERV) loopt evenzeer en wordt opgevolgd om hieruit de nodige lessen te trekken voor de toekomst (zie volgend punt). In 2022 resulteert deze werking in een aantal weloverwogen intersectorale initiatieven en realisaties.

²² OD 10 Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten

- We bereiden het **(inter)sectoraal beleid vanaf 2023** voor. We bouwen hiertoe voort op de toekomsttoefening en stakeholdersbevragingen die we in het najaar van 2021 afronden, rekening houdend met het expertenadvies en het actieplan van het Partnerschap Levenslang Leren. Afhankelijk van de gekozen beleids piste kan dit in 2022, zonder al te kunnen vooruitlopen op nog te maken keuzes, mogelijk een aanpassing van het decreet op de sectorconvenants betekenen en een verlenging van de sectorconvenants 2021-2022. Voortbouwend op 2021 als jaar van de opleiding blijven we sectoren ook in 2022 ondersteunen in het uitvoeren van hun kerntaak op vlak van levenslang leren (en ruimer: inclusie, werkbaar werk). Dit zal vooral gebeuren vanuit het sectoraal (DWSE) en intersectoraal (SERV) accountmanagement.
- We zetten in 2022 een netwerk op voor terreinwerkers op het snijvlak van leren, werken, ondernemen en innoveren en trachten dit een concrete doorslag op lokaal/regionaal niveau te geven zodat er ook concrete (samenwerkings) projecten uit voortvloeien. De intersectorale adviseurs trekken dit, maar dit wordt nauw opgevolgd vanuit DWSE om dwarsverbanden te leggen met de aanbevelingen vanuit het expertenadvies, het Partnerschap Levenslang Leren, de STEM-agenda.
- Vanuit de intersectorale werking is er aandacht voor jobmobiliteit en in de (experimentele) uitbouw van transitietrajecten, transitiepunten, competentieprognoses en -checks zal er actieve betrokkenheid en engagement van sectoren in heroriëntatie voorzien worden. We streven er ook naar om de conclusies uit deze experimenten in de mate van het mogelijke ook te integreren in de hervorming of herwerking van het (inter)sectoraal beleid vanaf 2023 (zie eerder).
- De werking van de intersectorale adviseurs zal in 2022 op volle toeren draaien. De adviseurs enten hun werking op het intersectoraal actieplan dat ze in 2021 vormgeven na een uitgebreide stakeholdersbevraging. Deze werking moet in 2022 leiden tot een aantal concrete intersectorale projecten en realisaties.

Transitietrajecten

De digitale omwenteling, de omslag naar een circulaire economie, de toenemende zorgvraag (als gevolg van de vergrijzing), de klimaattransities en de aanpak van het energie- en mobiliteitsvraagstuk zijn maar enkele van de maatschappelijke ontwikkelingen die onze arbeidsmarkt 'in transitie' brengen de komende jaren. Ook de coronacrisis heeft een grote impact op de arbeidsmarkt. Ze versnelt veranderingen in de bedrijfsvoering (zoals een focus op andere producten of diensten om operationeel te blijven), veranderingen in de arbeidsorganisatie (zoals meer telewerk, andere arbeidstijden, gewijzigde interne werkprocessen, meer digitaal, met meer online vergaderen) of de werkinhoud (met andere taken, nieuwe of gewijzigde functies net door de veranderingen in de bedrijfsvoering).

- We heroriënteerden 'Focus op talent' naar een mobiliserend programma om ondernemingen, organisaties en hun werkvloeren te ondersteunen bij het uitgroeien tot inclusieve ondernemingen en werkvloeren opdat talenten goed terechtkomen in ondernemingen en op werkvloeren en vervolgens duurzame loopbanen kunnen uitbouwen. Ook kwetsbare werknemers op scharniermomenten kunnen in dit kader ondersteund worden. Daarmee is deze heroriëntering ook van betekenis voor een relance-beleid. We keurden in dit kader 10 projecten goed in de ESF-oproep 'Inclusieve ondernemingen' die in 2020 van start gingen met een initiële looptijd tot einde 2022. Tegelijk nemen

we het initiatief om vanaf begin 2022 een platform inclusief ondernemen op te starten. Dit centrale platform, dat alle relevante actoren en stakeholders samenbrengt, heeft als doel om de expertise rond het ondersteunen van inclusieve ondernemingen te verhogen, de visie en knowhow hierover aan te scherpen, het bestaande aanbod met elkaar in verband te brengen en stappen te zetten om ondernemingen vanuit een meer geïntegreerd en proactief dienstverleningsaanbod te ondersteunen. Zo vermijden we een wildgroei aan platformen opgestart in de aparte projecten. Vanuit centrale kennisbundeling onderzoeken we hoe we een versterkt en vernieuwd aanbod, onder meer met proeftuinen en experimenten, operationeel vorm kan krijgen ten bate van de ondernemingen in de toekomst.

Relance vraagt om ondernemingen en hun werknemers toekomstgericht te versterken, om hun inzetbaarheid op peil te houden en te versterken. Na een momentum waarbij voor veel ondernemingen de klemtoon op overleven kwam te liggen, willen we hen in een relancebeweging ondersteunen om zich toekomstgericht te versterken en om hun werknemers mee te nemen in een toekomstbestendig ontwikkelingsverhaal. We lanceren een brede oproep naar (inter)sectorale partnerschappen die ten aanzien van ondernemingen een aanbod aanreiken bestaande uit de organisatie van competentiechecks. Via de intermediaire ledenorganisaties zullen ondernemingen (met een focus op ondernemingen tot en met 50 werknemers) competentiechecks kunnen inkopen voor hun werknemers. Intermediaire ledenorganisaties zoals bv. sectorfederaties kunnen deze competentiecheck thematisch invullen (bv. duurzame competenties, digitale competenties, 21^e-eeuwse vaardigheden, ...). De competentiecheck heeft als doel het toekomstgericht competentiedenken binnen te brengen in kmo's en een competentiecheck bij werknemers via de onderneming zal altijd gepaard gaan met een plan van aanpak op zowel individueel werknemersniveau als op het niveau van de onderneming. Daarnaast voorzien we ook een competentiecheck voor (kwetsbare) werkenden. De competentiecheck voor werkenden wordt in het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' als volgt omschreven: 'Op termijn kan elke werkende zelf een competentiecheck-up laten uitvoeren, hetzij via een digitaal aanbod, hetzij binnen het bestaande aanbod van loopbaancheques. We ontwikkelen hiervoor een gevalideerde competentiecheck als instrument om competenties bij werknemers te peilen, met een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) als resultaat, geregistreerd in Mijn Loopbaan.' Op basis van een verkenning reiken we scenario's aan en zetten we een pilootomgeving in om zo een snelle gerichte uitrol mogelijk te maken.

- Daarnaast zetten we in op een brede ondersteuning van sectoren, partnerschappen en ondernemingen bij transformaties, met het menselijk kapitaal als vertrekpunt. Om kmo's specifiek te begeleiden bij transformatieprocessen inspelend op digitalisering, lanceerden we een ESF-oproep 'Begeleidingstrajecten menselijk kapitaal voor kmo's in digitale transformatie door implementatie van datagedreven digitale technologieën'. Deze projecten startten eind 2020 en kwamen in 2021 op kruissnelheid. In 2022 zullen – in de schoot van de AI-beleidsagenda en in het kader van deze ESF-oproep – ook nieuwe projecten lopen. Ditmaal specifiek en uitsluitend voor de proeftuinen industrie 4.0 als promotor. Via deze projecten zullen begeleidingstrajecten ontwikkeld worden die kmo's ondersteuning bieden bij de integratie van datagedreven digitale technologieën die leiden tot een digitaal transformatieproces waarin ook diverse aspecten van HR meegenomen worden. Daartoe moet er een visie gevormd worden en een concrete aanpak uitgetekend worden die zich richt op alle profielen in een onderneming en die rekening houdt met een scala aan HR-thema's: gaande van arbeidsorganisatie, opleiding, betrokkenheid, aandacht voor kwetsbaardere werknemers, instroom-,

doorstroom- en rekruteringsnoden, retentiebeleid, ... In de visie en de concrete aanpak wordt steeds zowel rekening gehouden met de noden van de onderneming als ook met de noden van de werknemers zelf. Deze begeleidingstrajecten situeren zich op het snijvlak van leren, werken, ondernemen en innoveren en bieden kmo's ondersteuning om innovatie op vlak van digitalisering en menselijk kapitaal op een mensgerichte wijze door te voeren. In 2022 zullen de lopende projecten uit 2021 ook opgevolgd worden in functie van geleerde lessen.

- Daarnaast werken we in uitvoering van 'Alle hens aan dek' een transitieoproep uit voor partnerschappen en/of ondernemingen die met diverse uitdagingen (digitalisering, vergroening, toenemende zorgvraag, ...) aan de slag gaan, ondernemingen en hun werkvloeren voorbereiden op de toekomst en op een integrale manier inzetten op zaken als werkbaarheid, loopbaanbeleid, arbeidsorganisatie, (werkplek)leren, EVC, jobrotatie, werknemerspooling, inclusie en non-discriminatie.

Werkbaar werk

- We voeren het bestaande actieplan Werkbaar Werk in samenwerking met de sociale partners uit. De evaluatie van het actieplan en het SERV-rapport op basis van de rondetafelgesprekken in juni 2021 zullen als aanzet dienen om het huidige actieplan in 2021 te actualiseren. In 2022 bereiden we samen met de sociale partners nieuwe acties voor op lange termijn. Hierbij wordt ook de klemtoon gelegd op nieuwe thema's zoals de rol van technologie en innovatie bij het werkbaar maken en houden van jobs, én bewegen op het werk.
- We ondersteunen ondernemingen om rond werkbaarheid aan de slag te gaan. We hebben hierbij bijzondere aandacht voor KMO's. We sensibiliseren rond werkbaar werk, door het thema jaarlijks onder de aandacht te brengen via diverse kanalen. Dit onder andere door onze ondersteunende instrumenten in de kijker te zetten, maar ook via de website werkbaarwerk.be die beheerd wordt door de SERV en waarvan de inhoud samen vormgegeven wordt door de Stichting Innovatie en Arbeid (StIA), DWSE en de SERV. Deze website bevat reeds heel wat informatie zoals wetenschappelijk onderbouwde tips, goede praktijken en bestaande ondersteuning en zullen we verder actualiseren.
- Met de werkbaarheidscheque stimuleren we ook in 2022 ondernemingen om de werkbaarheid in hun onderneming in kaart te brengen en actie te ondernemen om deze te bevorderen. De **werkbaarheidscheques** zijn daarvoor een belangrijk instrument dat we wensen te continueren. We evalueren daarom eerst de werkbaarheidscheque, in het bijzonder op vlak van gebruikers, kostprijs en juridische onderbouw.
- Met ESF-financiering ondersteunen we ondernemingen op vlak van een motiverende werkomgeving ('DRIVE'), leiderschap ('LEO') en het aanpakken van arbeidsorganisatorische uitdagingen ('Anders Organiseren 2.0').
- We zetten hierbij ook in op telewerken, waarbij we erover waken dat dit op een duurzame en kwaliteitsvolle manier structureel verankerd wordt op de werkvloer. Hiertoe voeren we de acties, zoals geformuleerd in het actieplan Telewerk, concreet uit. Zo zetten we o.a. in op het ontsluiten van expertise en begeleiding, tips, goede praktijken, ... over structureel en kwaliteitsvol telewerk en welzijn op het werk. Deze acties zijn gericht naar zowel werkgevers, werknemers als sectoren.

De sectoren voeren de in de sectorconvenants (2021-2022) geformuleerde engagementen rond werkbaar werk uit. De klemtoon ligt op het informeren en sensibiliseren (in het bijzonder rond telewerk), de aandacht voor werknemersbetrokkenheid in transformatieprocessen en de bijdrage die technologie kan leveren aan werkbaar werk. Sectoren worden daarbij gestimuleerd om samen te werken. De sectoren worden hierin ondersteund door de **intersectorale adviseur 'Werkbaar Werk'** (inclusief telewerken) (zie hoger²³). Hierbij wordt ingezet op intersectorale expertise-opbouw en uitwisseling rond onder meer werkbaar werk en telewerk.

OD 9: Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden

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

- In het najaar van 2020 werd een onafhankelijk en academisch monitoringsysteem voor de arbeidsmarkt (voor toepassing door sectoren) opgeleverd aan de sectoren om discriminatie op een geaggregeerd niveau in kaart te brengen met als doel om sensibiliserend te werken en gericht acties te formuleren op sectorniveau.
- Met alle sectoren betrokken in de sectorconvenantwerking werd een addendum non-discriminatie en inclusie 2021-2022 afgesloten. Alle betrokken sectoren maken in de loop van 2021-2022 een monitoringsoefening die meer inzicht moet bieden in het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie, om zo te komen tot meer doelgerichte actie. Sectoren worden hierbij ondersteund. Een intersectorale adviseur 'Non-discriminatie en inclusie' (zie hierboven) werd aangesteld. De adviseur zorgt voor een gezamenlijke kennisopbouw en stimuleert samenwerkingsopportuniteiten. Specifiek ter ondersteuning van de monitoringsoefening van de sectoren, werd een intersectorale begeleidingsgroep onder voorzitterschap van de SERV in het leven geroepen. Hierin zetelen onder andere de experts die de methodiek voor het monitoringssysteem voor de arbeidsmarkt hebben aangedragen. Vanuit deze begeleidingsgroep wordt ondersteuning geboden bij alle stappen die sectoren in hun monitoringsoefening doorlopen.
- We reageren kordaat op discriminatie op de werkvloer. Daarom zal de Vlaamse Sociale Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie blijven optreden tegen alle vormen van wettelijk verboden discriminatie binnen onze bevoegdheden.
- Daarnaast vragen we de parketten om de nodige aandacht te geven aan de strijd tegen discriminatie. Op het eerstkomende overleg vragen we de auditeurs (of de parketten) de nodige aandacht te blijven geven aan de strijd tegen discriminatie.

²³ OD 8 Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen – (Inter)sectorale afspraken

3.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar

DUURZAME ARBEIDSMARKT (WERK), MVG excl. DAB

	(duizend euro)					
	VAK			VEK		
	BA 2021	evolutie	BO 2022	BA 2021	evolutie	BO 2022
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	28.532	-15.158	13.374	18.147	-708	17.439
Toelagen (interne stromen (IS))	0	0	0	0	0	0
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	28.532	-15.158	13.374	18.147	-708	17.439

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Onder het inhoudelijk structuurelement (ISE) 'Duurzame Arbeidsmarkt (Werk)' bevinden zich twee begrotingsartikelen: Sectorfondsen en Focus op Talent (FOT). Onder paragraaf 3.3.1.1 worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken.

Het totale VAK-krediet voor dit ISE neemt af met 15.158 keuro en het totale VEK-krediet neemt af met 708 keuro.

De daling van het vastleggingskrediet is hoofdzakelijk toe te schrijven aan het feit dat er tijdelijk 11.603 keuro wordt afgegeven aan de algemene middelen omdat de huidige generatie sectorconvenants (2021-2022) al grotendeels werd vastgelegd in 2021. Er wordt vanuit sectorfondsen ook 3.555 keuro VAK gecompenseerd naar de provisie. Dit betreft het laatste deel van de terugdraaiing van de omgekeerde beweging die bij BO 2021 gebeurde.

De daling van het vereffeningskrediet is voornamelijk toe te schrijven aan een compensatie van 1.261 keuro naar ESF om deels tegemoet te komen aan de VEK-behoefte op dat begrotingsartikel. Tot slot wordt er bij BO 2022 528 keuro VEK en 25 keuro VEK teruggezet vanuit respectievelijk collectief maatwerk en SERV. Dit betreffen terugdraaiingen van de omgekeerde bewegingen die bij vorige begrotingsrondes plaatsvonden.

3.3.1. Departement WSE

3.3.1.1. Uitgavenartikelen

JB0-1JDB2IB-WT – SECTORFONDSEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

De middelen op dit begrotingsartikel worden overwegend aangewend om de strategische doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige

arbeidsmarkt te realiseren'. Dit gebeurt door transitie en transformaties op de arbeidsmarkt te ondersteunen (OD V1.3.1) via het maken van (inter)sectorale afspraken. Begin 2021 startte de generatie sectorconvenants 2021-2022 met een nieuw inhoudelijk kader waarin er aandacht is voor aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt, levenslang leren, non-discriminatie en inclusie en een aantal rode draden met betrekking tot intersectorale samenwerking, relance, ondernemen en innoveren en competentie- en loopbaangericht werken. Naast de sectorconvenants lopen vanaf 2021 ook de duale addenda en de addenda 'Non-discriminatie en inclusie'. Daarnaast wordt er versterkt ingezet op intersectorale samenwerking. Hiertoe worden drie intersectorale adviseurs aangesteld, die aangerekend worden op het begrotingsartikel van SERV (JB0-1JDB2AY-IS).

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	15.348	7.563
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	- 3.555	2.167
<i>Andere bijstellingen</i>	- 11.603	0
BO 2022	190	9.730

Inhoudelijke toelichting:

Het budget op dit begrotingsartikel neemt af met 15.158 keuro VAK en neemt toe met 2.167 keuro VEK.

Er wordt 11.603 keuro VAK tijdelijk (tot BO 2023 - opstart nieuwe generatie sectorconvenants) afgestaan aan de algemene middelen, aangezien de VAK-middelen voor de huidige generatie sectorconvenants (2021-2022) reeds grotendeels vastgelegd werden begin 2021.

Er wordt daarnaast 3.555 keuro VAK teruggezet naar de provisie. Het betreft middelen die bij BO 2021 uit de provisie werden gehaald voor de financiering van het addendum 'Duaal Leren', het addendum 'Non-discriminatie', het addendum 'Kilometerheffing' en drie intersectorale adviseurs.

Er wordt 2.167 keuro VEK overgeheveld van Focus op Talent (JB0-1JDB2IC-WT) naar dit begrotingsartikel om tegemoet te komen aan de VEK-behoefte in 2022.

Kredietevoluties:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van <i>begrotingsartikel</i> JB0-1JDB2IC-WT		2.167	Er is een compensatie vanuit Focus op Talent omwille van een VEK-behoefte die voortvloeit uit vastleggingen in de twee voorgaande jaren en de nieuwe sectorconvenant met de financiële sector die in 2022 zal vastgelegd worden.
Naar <i>begrotingsartikel</i> B0-1JBB2AB-PR	-3.555		Bij BO 2021 werd er 3.594 keuro VAK uit de provisie

			voor maatregelen voor de ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid gehaald. Bij BA 2021 keerde reeds 39 keuro VAK terug naar deze provisie. Het resterende bedrag van 3.555 keuro VAK keert terug bij BO 2022.
TOTAAL	-3.555	2.167	

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Afgeven VAK sectorconvenants tot BO 2023 (nieuwe generatie sectorconvenants)	-11.603		De sectorconvenants zijn tweejarige engagementen. De huidige generatie sectorconvenants loopt van 2021 t.e.m. 2022. In 2021 werd het grootste deel van de nodige vastleggingen gedaan. Het VAK is dus niet volledig nodig in 2022. Bijgevolg keert 11.603 keuro VAK tijdelijk terug naar de algemene middelen tot BO 2023.
TOTAAL	-11.603		

JB0-1JDB2IC-WT – FOCUS OP TALENT**Korte inhoud begrotingsartikel:**

De middelen op dit begrotingsartikel worden overwegend aangewend om de strategische doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt te realiseren'. Dit gebeurt door transities en transformaties op de arbeidsmarkt te ondersteunen (OD V1.3.1) via het ondersteunen van 'Transitietrajecten'.

Focus op talent wordt geheroriënteerd naar een mobiliserend programma om ondernemingen, organisaties en hun werkvloeren te ondersteunen om uit te groeien tot inclusieve ondernemingen en werkvloeren.

Ook de maatregelen Werkbaarheidscheques en Verhoging KMO-P die kaderen binnen het Actieplan Werkbaar Werk vallen onder dit begrotingsartikel.

Kredietevoluitie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	13.184	10.584
<i>Index</i>	150	150
<i>Compensaties</i>	- 150	- 3.025
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	13.184	7.709

Inhoudelijke toelichting:

Het VAK-budget blijft ongewijzigd ten opzichte van BA 2021

Kredietevolutes:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van JB0-1JEB2HA-WT	0	528	Bij BA 2020 werd 2.346 keuro gecompenseerd naar JB0-1JEB2HA-WT 'Collectief maatwerk'. Na gedeeltelijke terugzetting bij BO 2021 wordt nu het saldo van 528 keuro teruggezet.
Van JB0-1JDB2AY-IS	0	25	Bij BO 2021 werd 44 keuro gecompenseerd naar JB0-1JDB2AY-IS 'SERV' voor uitvoering van het project 'Werkbaar werk: een brug naar het werkveld'. Hiervan wordt nu 25 keuro teruggezet.
Naar JB0-1JDB2IB-WT	0	-2.167	Er wordt 2.167 keuro VEK gecompenseerd naar JB0-1JDB2IB-WT 'sectorfondsen' om tegemoet te komen aan de VEK-behoefte op dit artikel.
Naar JB0-1JDB2AD-WT	0	-1.261	Er wordt 1.261 keuro VEK gecompenseerd naar JB0-1JDB2AD-WT 'ESF-OP 2014-2020' om deels tegemoet te komen aan de VEK-behoefte op dit artikel.
Naar JB0-1JDB2CL-IS	-150	-150	Er wordt 150 keuro gecompenseerd naar JB0-1JDB2CL-IS 'VRT' voor de uitbetaling van een eenmalige toelage aan de VRT voor project 'JumpJobs'
TOTAAL	-150	-3.025	

4. ISE THEMA-OVERSCHRIJDEND

4.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

Het geheel van acties onder dit structuurelement is flankerend/ondersteunend in functie van de drie hoger geformuleerde overkoepelende doelstellingen (zie hoger²⁴).

4.2 Operationele doelstellingen

OD 10: Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten en de uitvoering van de digibanken

Data en wetenschappelijke inzichten

De Vlaamse overheid hecht groot belang aan de wetenschappelijke onderbouwing van het gevoerde arbeidsmarktbeleid. Via de uitbesteding van wetenschappelijk onderzoek wordt verholpen aan de lacunes in de kennis over de werking van de Vlaamse arbeidsmarkt en het gevoerde beleid.

- In 2021 lanceerden we op basis van een brede stakeholdersbevraging een **kennisagenda Werk en Sociale Economie**. Deze agenda wordt een richtinggevend instrument om het beleid te onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten. Dit werkinstrument zal op middellange termijn ook richtinggevend zijn bij het programmeren van beleidsrelevant onderzoek beheerd door het Departement WSE.
- In uitvoering van het meerjarenprogramma 2021-2025 lopen de werkzaamheden van het **Steunpunt Werk** ook dit jaar door. In 2020 en 2021 hielden we de vinger stevig aan de pols op het vlak van beleidsmonitoring. We zetten zowel in op structurele beleidsmonitoring als op monitoring gericht op het meten van de impact van de coronacrisis op de Vlaamse arbeidsmarkt. In 2022 lopen deze **monitoringsinitiatieven** door.

Digibanken

In het kader van het Vlaamse relanceplan worden lokale partnerschappen die tot doel hebben om het risico op digitale uitsluiting te verminderen bij volwassen personen met een digitale achterstand of met een risico op digitale achterstand ondersteund. Deze partnerschappen worden als **digibanken** verenigd met een gezamenlijke doelgerichte strategie. Digibanken helpen het risico op digitale uitsluiting bij kwetsbare groepen te verkleinen via drie doelstellingen:

- gelijke toegang tot digitale technologie door het voorwaardelijk beschikbaar stellen van laptops, schermen en andere hardware (bijvoorbeeld via een uitleendienst),
- via opleiding en kennisdeling digitale vaardigheden versterken, zowel persoonlijke vaardigheden als technische vaardigheden (bijvoorbeeld het herstel van IT-materiaal), en
- via begeleiding zorgen voor een verbeterde digitale toegang tot essentiële diensten (bijvoorbeeld digitale dienstverlening vanuit de Vlaamse overheid, tax-on-web, ...).

²⁴ 2. Overkoepelende strategische doelstellingen

In najaar 2021 en in 2022 worden periodieke oproepen tot de opstart en de uitvoering van deze digibanken opengesteld. Naast deze projectondersteuning voorzien we aanvullende ondersteuning voor de digibankprojecten. Zo wordt een specifiek communicatie-aanbod ontwikkeld (portaalwebsite, tools, sjablonen) voor gebruik door de projecten om het brede publiek te bereiken. We zullen procesbegeleiding voorzien voor de kandidaat-partnerschappen in het voortraject naar een digibankproject. De goedgekeurde projecten zullen deelnemen aan een lerend netwerk. Tot slot zal in 2022 een opdracht uitgeschreven worden voor de impactmeting van het gehele project van de digibanken.

OD 11: Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen

- Ook via ESF-projecten willen we op een innovatieve manier uitdagingen op de arbeidsmarkt aanpakken. In projecten is resultaatsgerichtheid, continuïteit, ook op financieel vlak, en uitrol van succesvolle projecten in concrete beleidsmaatregelen het uitgangspunt.
Naast het ondersteunen en versterken van bestaande initiatieven zet het ESF-programma ook middelen in om vernieuwing op de arbeidsmarkt te stimuleren. ESF bevordert daarnaast het uitwisselen en leren over de grenzen heen via de transnationale oproepen.
- Na opeenvolgende informele aftoetsingsmomenten in 2020-2021 zal het nieuwe **ESF-programma 2021-2027** eind 2021 worden geagendeerd op de Vlaamse Regering en officieel worden ingediend bij de Europese Commissie. De goedkeuring van het programma door de Europese Commissie is voorzien in het eerste kwartaal van 2022 waarna het programma effectief van start kan gaan. Het programma focust op het versterken van de toegang tot de arbeidsmarkt, levenslang leren, actieve inclusie, werkbare jobs en inclusief ondernemen en innovatie. De uitvoering van het nieuwe programma wordt sinds de 1ste helft van 2020 voorbereid. De beschikbare Europese middelen worden maximaal ingezet om samen met de RRF-middelen en REACT-EU-middelen het relancebeleid te ondersteunen.
- Het huidige programma (inclusief de toegevoegde REACT-EU-middelen) zal in 2022 en 2023 samenlopen met de uitvoering van het nieuwe ESF-programma. Projecten in het kader van het ESF-programma 2014-2020 kunnen doorlopen tot eind 2023.

OD 12: De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen

We mikken op een gezonde, slanke, efficiënte en krachtige overheid die de hand reikt naar partners in de samenleving om problemen aan te pakken. We beogen daarbij een 'state of the art'-dienstverlening aan de burger, maximaal digitaal en met zo weinig mogelijk (papieren) administratie. We grijpen het momentum aan om een digitale transformatie van de overheidsdienstverlening te realiseren. We hebben daarbij bijzondere aandacht voor de mensen die nog niet mee zijn met de digitale trein.

VDAB

- Het wijzigingsdecreet dat de nieuwe rollen van VDAB introduceert in het oprichtingsdecreet van VDAB werd in 2020 goedgekeurd. VDAB kreeg hiermee de bevoegdheid van **centrale, datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur van het volledige activeringsbeleid**. Stap voor stap zal VDAB de fundamenteën van het kaderdecreet vormgeven met verdiepingsdecreten, om de uitbouw van deze regisseursrollen concreet in te vullen.

In 2021 werden hier belangrijke eerste stappen gezet met een eerste verdiepingsdecreet. In 2022 zal VDAB met een tweede verdiepingsdecreet de rollen van activerings-, loopbaan- en dataregisseur uitdiepen met als doel om meer burgers sneller te bereiken en te activeren.

- Om de ambitieuze opdrachten te kunnen aanpakken, doet VDAB als regisseur beroep op een breed netwerk aan (gespecialiseerde) partners om zo een maximale hefboomwerking te garanderen. De verruimde ambitie noodzaakt verschuivingen, afbakeningen en de bewuste afweging tussen wat VDAB zelf uitvoert en wat VDAB als regisseur opneemt. VDAB kiest ervoor om de komende jaren het **aandeel van taken in regie en samenwerking gaandeweg te versterken**. Dit impliceert een transitie binnen de taken die VDAB zelf uitvoert. In het nieuw operationeel model verschuift VDAB de interne capaciteit naar de eerste stappen in het klantenproces om zo een grotere instroom mogelijk te maken (zoals hoger²⁵ al aangegeven).
- De vele uitdagingen en opdrachten waarmee VDAB geconfronteerd wordt, vragen om een performante organisatie die flexibel innoveert en optimaliseert. VDAB zet in op volgende speerpunten om **bij te dragen tot een performante dienstverlening** en de realisatie van de VDAB-strategie:
 - Verder implementeren van het nieuwe business operating model
 - Digitaliseringsprojecten, waaronder het partnermanagement
 - Verdiepen van de regisseursrollen van VDAB
 - Opvolgen van strategische projecten binnen het Portfolio Management Office (PMO)
 - Afbakenen van kerntaken met een helder afwegingskader om bestaande en nieuwe dienstverlening af te toetsen
 - Binnen de beschikbare middelen de bandbreedte aan dienstverlening voor klantengroepen bepalen
 - Uitwerken van een principekader voor de sourcingstrategie (make/buy/ally). Dit maakt heldere afwegingen mogelijk over welke dienstverlening VDAB zelf uitvoert, voor welke elementen VDAB naar partners kijkt of samenwerkt met partners en welke criteria VDAB hanteert om deze keuzes te maken. Een aparte werkgroep 'sourcing' binnen de Raad van Bestuur kent zijn ingang om enerzijds de concrete toepassing van de sourcingstrategie voor de operationele taken op te volgen en anderzijds om een globaal inzicht en helikopterbeeld te krijgen van lopende uitbestedingen (tenders en subsidies) en rapportage over de uitvoering ervan (inclusief effectiviteit).
 - Vernieuwen van het subsidiekader waarbinnen subsidieprojecten op een uniforme en juridische correcte wijze worden gerealiseerd
- Naar aanleiding van de audit van het Rekenhof over het uitbestedingsbeleid bij VDAB (auditrapport mei 2021), werd in juni 2021 een **actieplan 'VDAB als regisseur'** opgesteld. VDAB wil via een slagkrachtige en resultaatgerichte

²⁵ OD 1 Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden

- aanpak aantoonbare vooruitgang boeken met lopende en voorziene acties, en bijkomende acties opzetten van 2021 tot 2024. Het geheel aan acties is gericht op een vijftal kritieke succesfactoren voor het toekomstige uitbestedingsbeleid:
- een strategisch kader dat invulling geeft aan de regierollen toebedeeld vanuit de Vlaamse Regering
 - een aanpak voor het plannen van uitbestedingen op middellange termijn
 - het beheersbaar houden van het operationaliseren van het uitbestedingsbeleid
 - een geïntegreerd data- en informatiebeheer voor opvolging
 - het verzekeren van een klantgerichte en juridisch sluitende samenwerking met partnerorganisaties op alle niveaus
- VDAB garandeert als regisseur **uniformiteit in de kwaliteit van de dienstverlening** over alle actoren heen (zowel voor partners en VDAB, als voor de verschillende provincies/clusters). Concreet streeft VDAB naar een 'level playing field': eenzelfde graad van kwaliteitsbewaking voor dienstverlening aangeboden door partners en in eigen beheer.
 - Met de VDAB als loopbaanregisseur en de bijkomende opdrachten zijn de uitdagingen voor de VDAB-medewerkers groot. VDAB zet in op hun **opleiding en begeleiding** zodat VDAB deze taken professioneel, performant en met gedrevenheid kan opnemen. In 2021 werd gestart met een doorgedreven opleidings- en ondersteuningspakket voor de bemiddelaars en voor de instructeurs, afgestemd op de vernieuwde VDAB-strategie en de kerntaken.
 - VDAB zal zijn activiteiten kritisch screenen en voldoende monitoring voorzien. In het jaarlijks ondernemingsplan (JOP) van VDAB worden **KPI's** opgenomen. In 2021 werden de KPI's uitgebreid met een KPI om de interne werking op te volgen (ziekteverzuim), en met enkele KPI's om de acties uit het actieplan 'Alle hens aan dek' te monitoren. Deze zullen in 2022 opgevolgd en geëvalueerd worden.

Departement WSE

Het Departement WSE zet bijkomende stappen in de **digitale ontsluiting** van haar dienstverlening door de ontwikkeling van nieuwe toepassingen en de uitbouw van bestaande toepassingen:

- We zetten nieuwe **digitale loketten** op poten voor onder andere de sociale economie. We breiden het uniek loket voor de single permit en het WSE-loket ter verbetering van de dienstverlening naar onze doelgroepen uit.
- We zorgen voor **ondersteunende digitalisering** bij het implementeren van individueel maatwerk, duaal leren in het volwassenenonderwijs en de Vlaamse jobbonus.
In het kader van de ontwikkeling van de gepersonaliseerde leer- en loopbaanrekening werd de wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives opgeleverd in 2021 en is uitbreiding naar een gepersonaliseerd overzicht voorzien in 2022. (zie hierna²⁶)
- Het **digitaal cijferportaal/arbeidsmarktdashboard** ontwikkelen we verder.

²⁶ OD 14: De stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening

Ook in 2022 wordt er ingezet op zowel de integratie van Vlaamse bouwstenen om de processen doelgericht te digitaliseren als op het verhogen van de datagedrevenheid van de werking via de uitbouw van een verregaande rapportering.

4.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar

THEMA-OVERSCHRIJDEND, MVG excl. DAB (exclusief programma B)

	VAK			VEK		
	BA 2021	evolutie	BO 2022	BA 2021	evolutie	BO 2022
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	29.315	-3.800	25.515	33.550	6.124	39.674
Toelagen (interne stromen (IS))	261	28	289	554	-265	289
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	29.576	-3.772	25.804	34.104	5.859	39.936

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Onder het ISE 'Thema-overschrijdend' bevinden zich langs uitgavenzijde, een vijftal begrotingsartikels, waarvan twee betrekking hebben op de ondersteuning van het tewerkstellingsbeleid. Het betreft hier voornamelijk onderzoeksactiviteiten. Een van deze begrotingsartikels betreft een interne stroom naar de SERV. De overige drie begrotingsartikels onder deze ISE hebben betrekking op de budgetten van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Van deze drie begrotingsartikels heeft er één betrekking op uitgaven op het begrotingsfonds van ESF en één begrotingsartikel dient om subsidies uit te betalen aan begunstigden die deel uitmaken van de consolidatiekring (interne stromen). Onder paragraaf 4.3.1.2 worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken.

Het totale VAK-krediet voor deze ISE daalt met 3.772 keuro. Dit is 12,7%. Dit is hoofdzakelijk het gevolg van een daling van het benodigd VAK-krediet op het begrotingsfonds met -3.692 keuro en een kleine daling van -80 keuro van het VAK-budget voor de ondersteuning van het tewerkstellingsbeleid, als gevolg van het terugdraaien van een overdracht doorgevoerd bij BA 2021.

Het totale VEK-krediet stijgt met 5.859 keuro of 17,2%. Dit is enerzijds het gevolg van een flinke stijging met 6.133 keuro van de vereffeningskredieten die ESF nodig heeft in 2022 voor lopende en nieuwe engagementen (zowel op het gewone begrotingsartikel als op het begrotingsfonds). Daarnaast is er een bescheiden daling van het VEK-krediet met 274 keuro, overwegend veroorzaakt door een teruggave van 249 keuro van het interne stroom-artikel van ESF aan het gewone begrotingsartikel van ESF.

4.3.1. Departement WSE

4.3.1.1 Ontvangstenartikelen

JB0-9JDBTAD-OW – ESF OP 2014-2020**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel bevat de vorderingen aan Vlaamse cofinanciering bij tussentijdse of eindafrekening van projecten die plaatsvinden in het kader van het OP 2014-2020 van ESF

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	0	1.000	0
Bijstelling BO 2022	0	0	0
BO 2022	0	1.000	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De geraamde ontvangst voor 2022 blijft ongewijzigd in vergelijking met BA 2021.

Aan uitgavenzijde voedt dit ontvangstenartikel het begrotingsfonds van ESF (JB0-1JDB4AD-WT).

JB0-9JDBAAE-OW – ONTVANGSTEN ADMINISTRATIEVE GELDBOETEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel voorziet ontvangsten in het kader van de administratieve geldboeten. Het team Regulering en Administratieve Geldboeten legt – op basis van het Inspectiedecreet administratieve geldboeten – boetes op aan ondernemingen waar inbreuken vastgesteld werden op de Vlaamse regelgeving, maar waarvoor het openbaar ministerie heeft laten weten geen strafrechtelijke vervolging in te stellen (hoofdzakelijk economische migratie, dienstencheques, bemiddeling en taaldecreet).

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	693	0	0
Bijstelling BO 2022	- 135	0	0
BO 2022	558	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De geraamde ontvangst, voortvloeiend uit het opleggen van administratieve geldboeten voor 2022, neemt af met 135 keuro ten opzichte van BA 2021. We baseren ons voor deze raming op het bedrag aan opgelegde boetes in 2017, 2018 en 2020 en passen daar het gemiddelde inningspercentage op toe.

JB0-9JDBAAF-OW – ONTVANGSTEN MET BETREKKING TOT MAATREGELEN WERK**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel omvat de vorderingen m.b.t:

- de aanmoedigingspremies,
- het zorgkrediet,
- betaald educatief verlof/Vlaams opleidingsverlof,
- jongerebonus,
- DAC en GESCO's.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	500	0	0
Bijstelling BO 2022	447	0	0
BO 2022	947	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De geraamde ontvangst, voortvloeiend uit vorderingen in het kader van bovenvermelde maatregelen, stijgt voor 2022 met 447 keuro ten opzichte van BA 2021, nl. tot 947 keuro. Dit bedrag is het resultaat van het gemiddelde bedrag aan vorderingen per jaar (gebaseerd op 2018, 2019, 2020 en 2021 geëxtrapoleerd) met daarop een gemiddelde realisatiegraad toegepast.

JB0-9JDBTAG-OI – ESF OP 2007-2013**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Op dit begrotingsartikel komen de middelen toe die door het Departement Werk en Sociale Economie teruggevorderd worden van het ESF-Agentchap vzw. Het gaat om de middelen voor 2014 en 2015 van het oude OP 2007-2013.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	0	0	0
Bijstelling BO 2022	0	0	0
BO 2022	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

We gaan ervan uit dat er geen ontvangsten zullen zijn voor 2022.

4.3.1.2 Uitgavenartikelen**JB0-1JDB2AA-WT – ONDERSTEUNING TEWERKSTELLINGSBELEID****Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel, gelinkt aan de operationele doelstelling 10 'Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten', omvat de kredieten voor het uitvoeren van studies en onderzoeken (o.m. VIONA) m.i.v. de Vlaamse deelname aan de onderzoeksoopdracht 'Vlaamse implementatie van de tweede cyclus (2018-2023) van PIAAC' (Programme for the International Assessment of Adult Competences), de financiering van het Steunpunt (meerjarenprogramma 2021-2025) en de deelname aan het LEED²⁷-programma van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO).

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	1.625	1.898
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	- 108	- 9
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	1.517	1.889

Inhoudelijke toelichting:

Het krediet bij BA 2021 bestond uit 1.625 keuro VAK en 1.898 keuro VEK. De kredietbehoefte bij BO 2022 bedraagt 1.517 keuro VAK en 1.889 keuro VEK. Dit is een daling van 108 keuro VAK en 9 keuro VEK. Deze beweging wordt hieronder verder toegelicht.

De werkbaarheidsmonitor, een monitoringsinstrument voor de opvolging van de algemene werkbaarheid uitgevoerd door de SERV, wordt in principe opgemaakt om de drie jaar. De volgende werkbaarheidsmonitor was initieel voorzien voor 2022, maar wordt verplaatst naar 2023. Er worden in 2022 enkel middelen overgedragen

²⁷ Local Employment and Economic Development

naar de SERV, via het begrotingsartikel JB0-1JDB2AY-IS, voor de financiering van de aankoop van hard- en software. We voorzien hiervoor 28 keuro VAK en 9 keuro VEK. Er wordt minder VEK overgedragen vanuit dit begrotingsartikel naar het begrotingsartikel JB0-1JDB2AY-IS aangezien er nog een VEK-overschot op dit begrotingsartikel ter beschikking is.

Tot slot keert er 80 keuro VAK terug naar de werkingskredieten van het departement (JB0-1JAB2ZZ-WT). Bij BA 2021 werd er 80 keuro VAK/VEK ter beschikking gesteld voor de financiering van de 'OESO Skills Strategy Country Project'. Bij BO 2022 keren de VAK-middelen al terug. Het VEK-krediet keert, gezien de VEK-behoefte op dit artikel, op een later moment terug.

Kredietevolutes:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar JB0-1JAB2ZZ-WT	-80		De compensatie die bij BA 2021 werd uitgevoerd, ter financiering van een OESO project, wordt gedeeltelijk teruggedraaid.
Naar JB0-1JDB2AY-IS	-28	-9	Deze middelen worden overgedragen naar JB0-1JDB2AY-IS het toelage-artikel van de SERV voor de financiering van hard- en softwarekosten voor de testfase van de werkbaarheidsmonitor.
TOTAAL	-108	-9	

JB0-1JDB2AD-WT – ESF OP 2014-2020

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de middelen die aangewend worden voor de uitvoering van de operationele doelstelling VI.4.2. 'Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen'. In 2022 zal nog uitvoering gegeven worden aan het OP 2014-2020. Het nieuwe OP 2021-2027 zal in 2022 en 2023 nog samenlopen met het huidige lopende OP 2014-2020.

Kredietevolucie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	20.598	26.865
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	1.510
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	20.598	28.375

Inhoudelijke toelichting:

Het VAK-krediet voor het operationeel plan 2014-2020 van ESF blijft constant. Het VEK-krediet stijgt wel, met 1.510 keuro om tegemoet te komen aan de VEK-behoefte voor 2022 op dit begrotingsartikel.

Het totale budget voor 2022 bedraagt bijgevolg 20.598 keuro VAK en 28.375 keuro VEK.

Kredietevoluties:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van JB0-1JDB2IC-WT	0	1.261	Compensatie van 1.261 keuro van JB0-1JDB2IC-WT 'Focus op Talent' om deels tegemoet te komen aan de VEK-behoefte op dit artikel.
Van JB0-1JDB2AD-IS	0	249	Terugzetten van 249 keuro VEK dat tijdens vorige begrotingsrondes werd overgezet van JB0-1JDB2AD-IS 'ESF - OP 2014-2020'
TOTAAL	0	1.510	

JB0-1JDB4AD-WT – ESF OP 2014-2020**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit uitgaveartikel is aan ontvangstenzijde gelinkt aan het begrotingsartikel JB0-9JDBTAD-OW. Op dit ontvangstenartikel landen de terugvorderingen op de Vlaamse cofinanciering naar aanleiding van de tussentijdse of eindafrekening van ESF-projecten OP 2014-2020.

Daarnaast wordt dit begrotingsartikel sinds BA 2020 ook gevoed vanuit het ontvangstenartikel JB0-9JDBTAG-OI dat de middelen, die door het Departement Werk en Sociale Economie teruggevorderd worden van het ESF-Agentschap vzw, bevat. Het gaat om de niet aangewende middelen voor 2014 en 2015 van het oude OP 2007-2013.

Via dit uitgavenartikel kunnen de ontvangsten opnieuw ingezet worden binnen het huidige operationeel programma.

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2021	7.092	4.787
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 3.692	4.623
BO 2022	3.400	9.410

Inhoudelijke toelichting:

De VAK-ruiter op het gesplitst krediet van ESF (JB0-1JDB2AD-WT) werd geschrapt bij BO 2022, gezien de ruiter bij BO 2019 werd toegekend voor het OP 2014-2020 dat nu ten einde loopt. Om het verlies van de VAK-ruiter op te vangen worden er uitgaven op het begrotingsfonds van ESF voorzien ten belope van 3.400 keuro VAK. Dit is het maximumbedrag van de indertijd toegekende ruiter die nu geschrapt wordt. Tegenover deze VAK uitgaven wordt een VEK-uitgave gezet van 1.275 keuro.

Daarnaast wordt een opname van 3.348 keuro VEK uit het begrotingsfonds voorzien om tegemoet te komen aan de VEK-behoefte die ontstaat uit de engagementen die in het verleden aangegaan werden op het begrotingsfonds. Die zijn samen goed voor een VEK-behoefte ten belope van 8.135 keuro.

Kredietevoluties:

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Opvangen schrapping VAK-Ruiter gesplitst krediet ESF (1JB0-1JDB2AD-WT)	3.400	1.275	
Bijstelling middelen ESF in functie van de VEK-behoefte voortvloeiend uit engagementen van voor 2022	-7.092	3.348	
TOTAAL	-3.692	4.623	

JB0-1JDB2AD-IS – ESF OP 2014-2020**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel voorziet de kredieten voor de Vlaamse cofinanciering, voor AMIF- en ESF-projecten waarvan de eindbegunstigden deel uitmaken van de Vlaamse consolidatiekring.

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2021	0	249
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	- 249
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	0	0

Inhoudelijke toelichting:

Het IS-artikel is bestemd voor de uitbetaling van subsidies aan begunstigden die deel uitmaken van de consolidatiekring. Op dit IS-artikel mogen tijdens begrotingsronde enkel budgetten voorzien worden, voor uitgaven waarvan we met zekerheid de bestemming kennen (begunstigde, project, ...). Het is echter niet mogelijk vooraf vast te stellen welke begunstigden die deel uitmaken van de consolidatiekring een aanvraag zullen indienen voor oproepen in 2022.

We voorzien dan ook (nog) geen VAK-noch VEK-budget op dit artikel voor 2022. Aan de punctuele kredietbehoefte zal zo nodig tegemoetgekomen worden.

Kredietevoluties:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar <i>begrotingsartikel</i> JB0-1JDB2AD-WT	0	-249	Er wordt 249 keuro gecompenseerd naar begrotingsartikel JB0-1JDB2AD-WT 'ESF OP 2014-2020' van waar de VEK-middelen initieel kwamen
TOTAAL	0	-249	

JB0-1JDB2AY-IS – SERV**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Op dit begrotingsartikel worden in 2022 twee uitgaven aangerekend:

- De werkbaarheidsmonitor, een monitorinstrument voor de opvolging van de algemene en voor sommige sectoren sectorale werkbaarheid. De SERV (Stichting Innovatie en Arbeid) staat hierbij zelf in voor de loonkosten van de onderzoekers en de logistieke ondersteuning. De bevraging vindt in principe plaats om de drie jaar.
- De inbedding van drie intersectorale adviseurs binnen de studiedienst van de SERV (zie ook bespreking begrotingsartikel JB0-1JDB2IB-WT).

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2021	261	305
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	28	- 16
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	289	289

Inhoudelijke toelichting:

In 2022 wordt dit begrotingsartikel gebruikt om de drie intersectorale adviseurs te financieren (261 keuro VAK/VEK).

Daarnaast wordt 28 keuro VAK en 9 keuro VEK voorzien om de hard- en software te financieren m.b.t. de werkbaarheidsmonitor. De volgende werkbaarheidsmonitor was initieel voorzien voor 2022, maar wordt verplaatst naar 2023. Er worden bijgevolg in 2022 enkel middelen overgedragen naar de SERV voor de financiering van de aankoop van hard- en software. Er wordt minder VEK overgedragen aangezien er nog een VEK-overschot op dit begrotingsartikel ter beschikking is.

Tot slot wordt er 25 keuro VEK teruggezet naar Focus op Talent.

Kredietevolutes:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van <i>begrotingsartikel</i> JB0-1JDB2AA-WT	28	9	Er worden middelen gecompenseerd van Ondersteuning tewerkstellingsbeleid om hard- en software te kunnen financieren m.b.t. de werkbaarheidsmonitor. De werkbaarheidsmonitor zal plaatsvinden in 2023 en deze middelen zijn in 2022 nodig om te kunnen testen en installeren.
Naar <i>begrotingsartikel</i> JB0-1JDB2IC-WT		-25	Bij BO 2021 werd er 44 keuro VEK overgezet van Focus op Talent naar dit begrotingsartikel om de nodige middelen te voorzien voor de uitbetaling van het saldo op het toelagebesluit dat eind 2019 opgemaakt werd voor de uitvoering van het projectvoorstel 'Werkbaar werk: een brug naar het werkveld'. Hiervan wordt er bij BO 2022 25 keuro teruggezet.
TOTAAL	28	-16	

VI. BELEIDSVELD COMPETENTIES

1. ISE COMPETENTIES

1.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

Het geheel van acties onder dit structuurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat' (zie hoger²⁸).

1.2 Operationele doelstellingen

OD 13: Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen

We faciliteren een toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod met veel aandacht voor (basis)geletterdheid, taal, 21^{ste}-eeuwse, loopbaan-, STEM- en digitale (basis)vaardigheden. Een goede aansluiting van de opleidingen op wat de arbeidsmarkt vraagt, en passend in het loopbaanperspectief van de burger, is van cruciaal belang om een hoge werkzaamheidsgraad te bereiken. Daarom brengen we onderwijs en vorming dicht bij het bedrijfsleven. Maar we zetten ook in op een transparant en overzichtelijk opleidingsaanbod en op het zichtbaar maken en valoriseren van verworven competenties.

We zullen bijzondere aandacht besteden aan het invullen van de tekorten in de social profit-sector, waarvoor we gerichte opleidingsinitiatieven zullen ondernemen, en zij-instroom zullen ondersteunen. Hiervoor zullen we de pistes, voorzien in het VIA VI-akkoord, uitdiepen en concreet vormgeven.

Rond zij-instroom in de verschillende leraarberoepen ondernemen we gelijkaardige acties waarbij mensen zich via (verkorte) kwalificerende (schakel)trajecten kunnen bij- of omscholen tot leraar.

Opleidingsaanbod VDAB

- We zorgen ervoor dat het VDAB-aanbod aan **competentieversterking knelpuntgericht en regiospecifiek** is, door het te enten op sectorale arbeidsmarktanalyses. Daarbij wordt nog sterker dan voorheen gefocust op werkplekleren en op het sensibiliseren van de werkgever rond kansen voor wie een grotere afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Leidend voor het ontsluiten van het aanbod is de vraag naar de inhoud van het aanbod voor competentieversterking en de modaliteiten, niet wie het aanbiedt.
- Het **online leeraanbod** is toegankelijk voor alle burgers en wordt verruimd en sterker ontsloten in samenwerking met partners. VDAB ziet erop toe dat het juiste leermateriaal via de juiste actoren op het juiste moment ter beschikking is.
- De **vestigingsstrategie van VDAB** werd aangepast op basis van inzichten verworven vanuit de coronaperiode. Zo wordt rekening gehouden met volgende benadering: digitaal wat kan; face-to-face daar waar het een meerwaarde heeft

²⁸ SD 2: Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat.

voor het resultaat; een verplaatsing van VDAB naar de klant daar waar dit een efficiënte dienstverlening niet in de weg staat.

Er blijft een vergelijkbaar aantal fysieke contactpunten voorzien als vandaag, maar er wordt bewuster gekozen voor een flexibele dan wel permanente invulling, en bijpassende beheersvorm.

Binnen deze strategie wordt de ontwikkeling van de verschillende mastercampussen verder onderzocht. Het model van de mastercampus van VDAB biedt 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 mastercampussen laat toe het aanbod te verbreden én innovatieve leeromgevingen te creëren.

- VDAB voorziet de mogelijkheid voor werkzoekenden om onder bepaalde voorwaarden ook opleidingen te volgen die niet erkend worden door VDAB, indien deze passen in een traject naar werk en een aantoonbare arbeidsmarktgerichte meerwaarde hebben. De werkzoekende moet in dat geval minder of geen inschrijvingsgeld betalen en kan onder bepaalde voorwaarden vrijstelling van beschikbaarheid krijgen van een aantal verplichtingen als werkzoekende.
- We zetten in op **geïntegreerde trajecten**: trajecten waarbij taal en technische competentieversterking en/of tewerkstelling geïntegreerd worden aangeboden. Dat kunnen geïntegreerde taal- en beroepsopleidingen zijn, of opleidingen met coaching i.h.k.v. NODO-coaching (Nederlands Op De Opleidingsvloer). Geïntegreerde trajecten zijn geen doel op zich, maar vormen één van de beschikbare middelen richting duurzame tewerkstelling en integratie. VDAB schenkt daarbij ook aandacht aan de integratie van digitale competenties in functie van nieuwe toepassingen in de beroepsopleidingen.

Het opleidingsaanbod zichtbaar maken

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

(Verworven) competenties zichtbaar maken

- De arbeidsmarkt evolueert snel, en daarmee ook de gevraagde competenties. Daarom is het belangrijk om te denken in competenties die nodig zijn voor een vacature/beroep. **Competenties en versterking van competenties vormen dan ook de rode draad doorheen de dienstverlening van VDAB**, zowel bij oriëntering en opleiding als bij bemiddeling en matching. Vanuit dit competentiedenken zet VDAB ook in op de vier fases van het EVC-beleid: identificeren, documenteren, evalueren en certificeren. Zo zetten we doelgericht in op het zichtbaar maken van competenties van individuen en bedrijven.
- **Competent** vormt de standaardtaal voor beroepen en competenties op de arbeidsmarkt.

- In 2022 blijft VDAB de kwaliteit van de in Competent beschreven beroepen verbeteren, zowel qua afbakening van beroepen als op gebied van data-kwaliteit (omschrijvingen van competenties).
- Bijkomend zal VDAB in 2022 de wendbaarheid van Competent vergroten door, naast de sectorale input, de standaard meer data-gedreven te maken. Hierdoor kunnen we sneller inspelen op vraag en aanbod vanuit de arbeidsmarkt en een proactieve dienstverlening bieden rond competentieversterking.
- Daarnaast wordt aandacht besteed aan een gebruiksvriendelijke ontsluiting van de data in Competent door input te leveren voor de ontwikkeling van toepassingen (binnen en buiten VDAB) die gebruik maken van de data in Competent. Ook wordt blijvend ingezet op partnerschappen en het verbeteren van data-uitwisseling met andere standaarden op gebied van competenties en/of beroepen (ESCO²⁹, UWV³⁰, AHOVOKS³¹, ...).

OD 14: De stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening

We bevorderen een cultuur van levenslang leren en stimuleren de leerbereidheid opdat de burger mee is met de verschillende transformaties die plaatsvinden en zijn of haar talenten maximaal ontplooit en inzet op de werkvloer.

Om een (individuele) leercultuur aan te moedigen, (financiële) drempels voor opleiding weg te werken en mensen via competentieversterking beter te beschermen tegen kwalificatieveroudering, werken we een individuele leer- en loopbaanrekening uit, vormgegeven als een persoonsvolgend ontwikkelbudget. We vertrekken in deze vanuit de rechten en de incentives die vandaag al bestaan om opleiding te volgen.

Opleidingsincentives uitrollen

- In 2021 liep de **IT-ontwikkeling van het Vlaams opleidingsverlof** door. Daaraan wordt in 2022 de laatste hand gelegd.
- De gunning van **de overheidsopdracht 'Leergoesting'** is voorzien tegen begin 2022, waarna de dienstverlener van start kan gaan in het voorjaar van 2022. Met deze overheidsopdracht willen we de leergoesting van werknemers aanwakkeren en het leerrendement binnen ondernemingen verhogen. De dienstverlener zal in nauwe samenwerking met ESF Vlaanderen onder meer een online platform opzetten om ondernemingen te ondersteunen en een communicatiecampagne voeren om de leergoesting in Vlaanderen op de kaart te zetten. Daarnaast zal de dienstverlener ondernemingen begeleiden bij concrete leertrajecten van medewerkers, waarna de effecten daarvan op de leertransfer en de motivatie worden geëvalueerd. De resultaten kunnen hun beslag krijgen in een aangepast VTO-beleid (Vorming, Training, Onderwijs).
- Het **actieplan e-leren** werd in 2021 geconcretiseerd. In het voorjaar van 2021 werd een oproep e-leren gelanceerd. Met deze oproep willen we

²⁹ European Skills, Competences, Qualifications and Occupations

³⁰ Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

³¹ Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen

opleidingsverstrekkers³² ondersteunen bij het aanpassen of ontwikkelen van e-opleidingen of het omvormen van bestaande opleidingen tot e-opleidingen. Zo verstevigen we het aanbod aan arbeidsmarktgerichte blended opleidingen. Een centraal informatiepunt wordt uitgewerkt om opleidingsverstrekkers wegwijs te maken in de mogelijkheden en toepassingen van e-leren. Dit pakken we gefaseerd aan. In 2021 lag de focus op het uittekenen en de eerste content van het informatiepunt. In 2022 zal de focus dan liggen op uitbreiding van de content en functionaliteit van het informatiepunt. In 2022 volgen bijkomende overheidsopdrachten, gericht op lerenden met een digitale achterstand en andere drempels voor e-leren.

- Tijdens het schooljaar van 2021-2022 loopt het **experiment 'gemeenschappelijk initiatiefrecht'** waarbij het contingent Vlaams opleidingsverlof verdubbeld wordt als de werknemer zowel opleidingen volgt op eigen initiatief als op suggestie van de werkgever. Dat betekent dat de werknemer gedurende dat schooljaar maximum 125 uur afwezig mag zijn voor opleidingen die hij zelf kiest, en maximum 125 uur voor opleidingen op voorstel van de werkgever.
- De hervorming van de opleidingsincentives in 2019 wordt opgevolgd met jaarlijkse evaluatierapporten. Het eerste evaluatierapport over de Vlaamse opleidingsincentives verscheen eind 2020. De nadruk lag daarbij op de screening op arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen die vanuit betaald educatief verlof werden ingekanteld in het Vlaams opleidingsverlof. In het najaar van 2021 verschijnt een tweede rapport. Eind 2022 zal het jaarlijks evaluatierapport, zoals voorgeschreven door de regelgeving, na het derde werkingsjaar – ook een **beleidsevaluatie van de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives** bevatten.
- De tijdelijke uitbreiding met nieuwe methodieken voor de opleidingen die in aanmerking komen voor het Vlaams opleidingsverlof werd omgezet in definitieve regelgeving. Daardoor wordt **'blended leren' permanent mogelijk vanaf schooljaar 2021-2022**.
- Net zoals in 2020 en 2021 voorzien we ook in 2022 een **jaarlijkse monitoring** van de opleidingsinspanningen van de werkgevers en opleidingsdeelname van de werknemers.

Naar een individuele leer- en loopbaanrekening

- In 2022 werken we richting een **individuele leer- en loopbaanrekening**. Voortbouwend op de VIONA-studie 'Een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen' waarin we mogelijke scenario's voor een leer- en loopbaanrekening lieten onderzoeken³³, werken we aan een **gedragen visie- of conceptnota** voor de Vlaamse regering begin 2022. We toetsen deze ook af bij de sociale partners en opleidingsverstrekkers.
- Om bestaande opleidingsincentives beter te ontsluiten voor de burger, lanceerden we in augustus 2021 een wegwijzer³⁴. De operationele werking daarvan wordt in 2022 opgevolgd en geoptimaliseerd. Daarnaast ontwikkelen we in 2022 een **gepersonaliseerd overzicht op de Vlaamse**

³² Met een bestaande of toekomstige opleiding in de opleidingsdatabank (databank voor Vlaamse opleidingsincentives)

³³ VIONA-studie 'Een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen', looptijd april 2021 – oktober 2021.

³⁴ <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-opleidingsincentives/wegwijzer-vlaamse-opleidingsincentives>

opleidingsincentives (Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques en Vlaams opleidingskrediet). We bekijken hoe we deze instrumenten stapsgewijs kunnen integreren in het loopbaanplatform, in afstemming tussen het Departement WSE en VDAB. Met de wegwijzer en het gepersonaliseerd overzicht maken we de individuele opleidingsrechten voor de burger eenvoudiger en overzichtelijker.

OD 15: Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen

Voor een kennismaatschappij is een adaptief systeem van continu en levenslang leren onontbeerlijk. Met het Partnerschap Levenslang Leren werken we aan zo'n nieuw en toekomstbestendig leersysteem en aan een algemene mentaliteitsverandering rond levenslang leren, waarbij leven, leren en werken dynamisch op elkaar afgestemd zijn. We gaan op zoek naar innovatieve leermethoden die mensen in staat stellen om toekomstige veranderingen de baas te kunnen.

Leren op de werkvloer wordt een belangrijk principe doorheen de gehele loopbaan zowel voor leerlingen, werkzoekenden als werkenden, werknemers en ondernemers. We zetten actief in op duaal leren en werkplekleren zodat mensen competenties kunnen verwerven in verschillende leeromgevingen en reële werkervaring opdoen in (studie)trajecten, in samenwerking met Onderwijs. We voorzien hiervoor de nodige incentives. We zetten in op mogelijkheden voor werkenden om zich te kwalificeren en brengen de opportuniteiten van beroepskwalificerende trajecten in kaart.

Duaal leren

- Samen met mijn collega bevoegd voor Onderwijs zetten we in op **duaal leren als volwaardige leerweg**. In samenwerking met het beleidsdomein Onderwijs versterken we duaal leren via gezamenlijke initiatieven, zowel op het niveau van het secundair als van het volwassenenonderwijs.
 - Jaarlijks worden er nieuwe duale opleidingen ontwikkeld en nieuwe aanbieders ondersteund. Zo worden bijvoorbeeld de opleidingen binnen- en buitenschrijnwerk duaal, fietsinstallaties duaal, orthopedietechnieken duaal en meubelmaker duaal uitgewerkt opdat deze vanaf 1/09/2022 effectief kunnen worden aangeboden. Zo stimuleren we de groei van duaal leren. Scholen of opleidingscentra die een nieuwe duale opleiding willen aanbieden, kunnen daarvoor een nieuwe aanvraag tot programmatie indienen.
 - We zetten in op de kwaliteit en de kwantiteit van leerwerkplekken via ondersteuning van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren – waarvan mijn administratie in nauwe afstemming en in beurtrol met het Departement Onderwijs en Vorming het secretariaat opneemt – en van de sectorale partnerschappen duaal leren. Mijn administratie ondersteunt de 19 sectorale partnerschappen en daarnaast ondernemingen zonder sectoraal partnerschap. Daarnaast voorzien 19 duale addenda bij de sectorconvenants 2021-2022 een financieel kader dat de sectoren versterkt in deze opdracht. In 2022 communiceren we gericht de inzichten

uit het VIONA-onderzoek rond de keuze voor duaal leren³⁵ aan de belanghebbenden.

- Via de ESF-oproep 'Impuls Duaal leren' lopen 10 projecten. Ze worden samengebracht in een lerend netwerk.

In samenwerking met mijn collega bevoegd voor Onderwijs, maak ik werk van de uitfasering van leren en werken in duaal leren en de aanloopfase. Vanaf 1 september 2022 zal deze uitfasering effectief van start gaan voor opleidingen op het niveau van de tweede graad.

- Vanaf september 2022 start **duaal leren in het volwassenenonderwijs**. Samen met mijn collega bevoegd voor Onderwijs bereiden we de operationele uitrol voor en voorzien we de nodige uitvoeringsbesluiten. De verruiming van de partnerschappen duaal leren wordt voorbereid in functie van deze uitrol naar het volwassenenonderwijs, evenals de dienstverlening vanuit mijn administratie. Intussen lopen veertien ESF-proefprojecten, waarvan vier in het volwassenenonderwijs en tien in het hoger onderwijs, tot juni 2023. Voor de uitrol van duaal leren in het hoger onderwijs wachten we de resultaten van de proefprojecten af.

Kwalitatief werkplekleren

- In 2022 vervolgen we het regelgevende werk, en bereiden we een **hervorming van de incentives** operationeel voor. We mikken op een nieuwe eenvormige premie voor ondernemingen die, in het kader van kwalificerende opleidingen, intensief werkplekleren faciliteren op hun werkvloer, en hiervoor een opgeleide mentor aanstellen.
- In het kader van de relance werd tijdens schooljaar 2020-2021 een **verruimde en verhoogde stagebonus** toegekend aan ondernemingen om hen aan te moedigen leerwerkplekken voor alternerende opleidingen te blijven aanbieden. We onderzoeken of deze maatregel binnen het huidige budgettaire kader ook kan **lopen in schooljaar 2021-2022**.
- We ontwikkelen samen met het beleidsdomein onderwijs een **visie op de plaats van beroepskwalificerende trajecten in het opleidingslandschap** en brengen de opportuniteiten van beroepskwalificerende trajecten in kaart. Specifiek voor werkenden ondersteun ik sinds september 2020 zeventien ESF-proeftuinen die de mogelijkheden en randvoorwaarden van de deelname van werkenden aan beroeps- en onderwijskwalificerende trajecten verkennen, met het oog op zowel scholing, bijscholing als omscholing. Deze proeftuinen lopen nog tot eind 2023.
Een aantal projecten richt zich op kwetsbare groepen³⁶ die via een flexibel leertraject op maat³⁷ (een groeitraject volgens het zalmpincipe) en met behulp van een kwalificatie kunnen doorstromen naar een duurzame job binnen een knelpuntsector (horeca, zorg).
Een ander project focust enerzijds op het formaliseren van het leren op de werkplek (vastleggen, valideren en certificeren van competenties geleerd tijdens de loopbaan) in functie van modulaire beroepskwalificerende trajecten

³⁵ VIONA-studie 'Wie kiest voor duaal leren? Een analyse van de instroom in duaal leren en beleidsaanbevelingen aan de hand van gedragsinzichten', looptijd december 20 – november 2021.

³⁶ Laaggeschoolde werknemers, werknemers tewerkgesteld in de sociale economie, ...

³⁷ Met focus op werkplekleren, maar ook andere leervormen komen aan bod

en anderzijds op het empoweren van laaggeschoolde werknemers zodat ze mede-eigenaar worden van hun traject rond levenslang leren. Vanuit de verschillende projecten zullen ook antwoorden en (beleids)adviezen geformuleerd worden op meerdere onderzoeksvragen.

Partnerschap Levenslang Leren

- Om de synergieën en samenwerking in het kader van levenslang leren te versterken, worden de werkzaamheden van het **Partnerschap Levenslang Leren**, in 2020 **opgericht binnen de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs en Economie**, gecontinueerd.

Het Partnerschap Levenslang Leren wil het kader scheppen voor de omslag naar een duurzamer, toekomstbestendig leersysteem om zo tot een lerende samenleving te komen. Het Partnerschap werkt actiegericht en zet visie om in doorbraken en ambities voor de middellange termijn. De ambities dienen als leidende principes voor het huidige actieplan en voor toekomstige acties. Het Partnerschap Levenslang Leren en haar leden nemen een actieve rol op bij het uitdragen van deze ambities naar het werkveld, en in de uitrol van het actieplan (sensibiliserend & mobiliserend). In deze samenwerking bouwt het Partnerschap aan bruggen tussen de beleidsvelden Onderwijs en Werk door synergieën uit te werken en te bestendigen.

We gaan in 2022:

- het door de Vlaamse regering goedgekeurde actieplan uitvoeren vanuit het Partnerschap Levenslang Leren;
- flankerend een mobiliseringstrategie uitrollen met o.a. een website en een stakeholdersevent;
- het onderzoeksprogramma uitvoeren: onder andere screening van de regelgeving, lerende organisaties, 'customer journey' van organisaties).

1.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar

COMPETENTIES, MVG excl. DAB

	(duizend euro)					
	VAK			VEK		
	BA 2021	evolutie	BO 2022	BA 2021	evolutie	BO 2022
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	76.065	37	76.102	76.065	37	76.102
Toelagen (interne stromen (IS))	164.376	2.707	167.083	164.376	2.707	167.083
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	240.441	2.744	243.185	240.441	2.744	243.185

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Onder het Inhoudelijk Structuurelement 'Competenties' bevinden zich drie uitgavenartikelen: voor het Vlaams Opleidingsverlof, het uitdovende Betaald

Educatief Verlof, de Opleidingscheques en de Start-stagebonus, voor het Expertisecentrum Levenslang Leren en tot slot voor de Mentorkortingen. Daarnaast bevat dit ISE ook één toelage-artikel voor VDAB.

Dit ISE 'Competenties' is het enige ISE onder het beleidsveld 'Competenties'.

In paragraaf 1.3.1.1 worden alle bovenvermelde begrotingsartikels meer in detail besproken.

Het totale krediet voor dit ISE stijgt bij BO 2022 met 2.744 keuro VAK/VEK ten opzichte van BA 2021. Deze stijging is bijna volledig het gevolg van de indexering van de kredieten van VDAB (+2.707 keuro). Daarnaast is er nog een minieme stijging van het krediet voor Mentorkortingen. De kredieten voor de overige maatregelen blijven ongewijzigd.

1.3.1. Departement WSE

1.3.1.1 Uitgavenartikelen

JB0-1JFB2FB-WT – BETAALD EDUCATIEF VERLOF + START-EN STAGEBONUS

Korte inhoud begrotingsartikel:

De middelen op dit begrotingsartikel kaderen in de operationele doelstelling OD VII 1.1 'De stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening' – 'Opleidingsincentives verder uitrollen'.

Op dit moment bevat dit begrotingsartikel middelen voor:

Start- en stagebonus

De start- en stagebonussen zijn premies voor respectievelijk jongeren (startbonus) en werkgevers (stagebonus). De startbonus richt zich tot jongeren in de deeltijdse leerplicht en die onderwijs met een beperkt leerplan volgen of een erkende vorming in het kader van de deeltijdse leerplicht. De stagebonus richt zich tot werkgevers die bovenstaande jongeren tewerkstellen of opleiden.

Betaald educatief verlof / Vlaams Opleidingsverlof

Betaald educatief verlof (BEV) is het recht dat door de herstellwet van 22 maart 1985 wordt toegekend aan werknemers uit de privésector om erkende opleidingen te volgen met behoud van loon. Sinds 1 september 2019 vervangt het Vlaams opleidingsverlof (VOV) het betaald educatief verlof. Als overgangsmaatregel kunnen studenten die een cursus reeds aanvatten met betaald educatief verlof, de opleiding afmaken met behoud van betaald educatief verlof tot december 2021.

Ook het Vlaams opleidingsverlof ondersteunt werknemers volgens het decreet van 12 oktober 2018 om werken en leren te combineren. Werknemers mogen ook hier op het werk afwezig zijn met behoud van loon om een opleiding te kunnen volgen. Na de opleiding kan de werkgever een forfaitair bedrag (21,30 euro per goedgekeurd opleidingsuur, zoals bij BEV) terugbetaald krijgen als compensatie.

Opleidingscheques

De opleidingscheques zijn een Vlaamse maatregel sinds 2003. Deze maatregel werd hervormd en afgestemd met de andere Vlaamse opleidingsincentives conform het guldensporenakkoord. De maatregel werd vanaf 1 september 2019 overgeheveld van VDAB naar het Departement Werk en Sociale Economie. VDAB bleef evenwel nog tot 31 augustus 2020 het dagdagelijkse operationeel beheer van de opleidingscheques uitvoeren met de bestaande IT-toepassing, zodat het Departement Werk en Sociale Economie de tijd kreeg om een nieuwe IT-toepassing te bouwen die deel uitmaakt van het digitaal platform Vlaamse opleidingsincentives, en digitale opleidingscheques aanbiedt.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	68.082	68.082
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	68.082	68.082

Inhoudelijke toelichting:

Voor BO 2022 wordt voor deze drie maatregelen hetzelfde budget aangehouden als bij BA 2021.

JB0-1JFB2FC-WT – EXPERTISECENTRUM INNOVATIEVE LEERWEGEN – LEVENSLANG LEREN

Korte inhoud begrotingsartikel:

De middelen op dit begrotingsartikel kaderen binnen OD VII. 1.3 'Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen' – 'Partnerschap Levenslang Leren', van deze beleids- en begrotingstoelichting.

Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 voorziet de oprichting van een Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen (duaal leren en levenslang leren) binnen het Departement Werk en Sociale Economie, waarvan het onderzoeksprogramma wordt opgesteld en opgevolgd in overleg met het Platform Levenslang Leren.

De beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 voorziet eveneens de oprichting van een Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen binnen het Departement Werk en Sociale Economie.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	714	714
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0

BO 2022	714	714
----------------	------------	------------

Inhoudelijke toelichting:

Het krediet van 714 keuro omvat de middelen voor 2022 voor de ondersteuning van het Partnerschap Levenslang Leren, enerzijds de werkingsmiddelen voor het partnerschap zelf en anderzijds de middelen voor de uitvoering van het Actieplan Levenslang Leren dat momenteel in voorbereiding is en in het najaar 2021 zal gefinaliseerd worden. Dit actieplan zal een agenda voor onderzoek en experimenten bevatten.

Het beschikbare budget wijzigt niet ten opzichte van BA 2021.

JB0-1JFB2FD-WT – MENTORKORTINGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel draagt bij tot de realisatie van de operationele doelstelling 15 'Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen'.

Werkgevers kunnen de doelgroepkorting voor mentors krijgen als ze jongeren laten opleiden op de werkvloer door één of meerdere van hun werknemers die aan de voorwaarden voor mentor voldoen.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	7.269	7.269
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	37	37
BO 2022	7.306	7.306

Inhoudelijke toelichting:

De door RSZ gerapporteerde realisaties voor 2020 bedroegen 7.305 keuro en liggen hoger dan de RSZ-ramingen (inclusief provinciale en plaatselijke besturen) voor 2021. Daarnaast stellen we vast dat het aantal erkende mentoren verder blijft stijgen. Op basis daarvan ramen we het nodige krediet voor 2021 op **7.306 keuro**. Dat betekent een lichte stijging van 37 keuro ten opzichte van het krediet bij BA 2021 (7.269 keuro).

Kredietevoluties:

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Volumestijging mentorkorting	37	37	Bijstelling op basis van realisaties 2020 en stijgend aantal erkende mentors
TOTAAL	37	37	

JB0-1JFB2FY-IS – VDAB**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel bevat de middelen voor de kernopdrachten van de VDAB inzake het versterken van competenties, de beleidskredieten voor de opleidingscheques, IBO en andere vormen van werkplekleren. De uitdovende RVA-maatregelen bevinden zich nog onder dit begrotingsartikel. Sinds 2021 wordt leertijd en leertrajectbegeleiding opgevolgd door VDAB na de opheffing van SYNTRA Vlaanderen.

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2021	164.376	164.376
<i>Index</i>	2.707	2.707
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	167.083	167.083

Inhoudelijke toelichting:

Als gevolg van de spilindexoverschrijding van augustus 2021 nemen de kredieten op dit begrotingsartikel toe met 2.707 keuro VAK/VEK.

1.3.2. Overige entiteiten onder gezag**1.3.2.1 Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding**Omschrijving

VDAB heeft haar kredieten onder ISE 'Competenties' gebruikt om haar decretale opdrachten uit te voeren met name voor iedere persoon op beroepsactieve leeftijd opleiding met het oog op een duurzame loopbaan te verzekeren, te organiseren en te bevorderen.

Toelichting op detailniveau

Om haar kernopdracht uit te voeren voorziet VDAB naast middelen voor de interne werking van haar provinciale afdelingen ook nog middelen voor de maatregel IBO en andere vormen van werkplekleren, financiële tegemoetkoming aan cursisten (kinderopvang, reiskosten) en subsidies aan derden. Daarnaast worden er ook investeringen voorzien in de opleidingscentra van VDAB.

Ontvangsten

De ontvangsten van het agentschap omvatten eigen ontvangsten en ontvangsten vanuit de toelage van de Vlaamse overheid. De ontvangsten dalen bij BO 2022 met **-9.590 keuro**. De ontvangsten uit de ingediende actordossiers zullen volgens ESF Vlaanderen in 2022 dalen met **-7.515 keuro**. De daling in actordossiers wordt opgenomen door de toename in regiedossiers zoals beschreven onder ISE 'Activering'. VDAB heeft de ontvangsten uit het nieuw operationeel programma van ESF nog niet opgenomen, omdat hierover nog besluitvorming moet plaatsvinden. Daarnaast dalen de opbrengsten uit de verkoop van gebouwen met **-2.075 keuro** tot 14.275 keuro. Daarvan zal 13.775 keuro voorbehouden worden voor de toekomstige financiering van de Mastercampus in Roeselare.

Uitgaven

De uitgaven van het agentschap in het kader van de ISE 'Competenties' dalen bij de begrotingsopmaak 2022 met **-11.671 keuro**. De werkingskosten en provinciale projectprogrammatie dalen met **-5.038 keuro**. Daarnaast dalen ook de middelen voorzien voor de uitdovende maatregelen van RVA (6^{de} staatshervorming) met **-1.583 keuro**. Bij BO 2022 blijven de middelen voor IBO en de financiële tegemoetkomingen aan de cursisten wel constant tegenover het vorige begrotingsjaar.

De investeringsuitgaven zullen daarnaast lager zijn dan vorig begrotingsjaar. Zo vallen de uitgaven van het Vlaams Klimaatfonds met **-2.200 keuro** weg. De beslissing omtrent deze middelen valt pas bij een volgende begrotingsronde. De geplande uitgaven voor de Mastercampus Roeselare dalen in 2022 met **-1.500 keuro**.

VII. BELEIDSVELD SOCIALE ECONOMIE

1. ISE ACTIVERING

1.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

Het geheel van acties onder dit structuurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Meer mensen aan het werk' (zie hoger³⁸). Binnen het beleidsveld sociale economie gaat het in het bijzonder om personen met een arbeidsbeperking en een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

1.2 Operationele doelstellingen

OD 16: Individueel maatwerk invoeren

Heel wat kwetsbare mensen hebben nood aan bijkomende ondersteuning en begeleiding op de arbeidsmarkt. We zetten daarom sterk in op de tewerkstelling van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, ook bij reguliere werkgevers, door de invoering van 'individueel maatwerk'. De maatregelen Lokale Diensteneconomie (LDE), de Sociale Inschakelingseconomie (SINE), de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) en maatwerkafdelingen (MWA) worden geïntegreerd in de maatregel 'individueel maatwerk', en er worden overgangsbepalingen geboden.

Invoering van individueel maatwerk

- In het najaar van 2021 wordt het decreet 'individueel maatwerk' definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Het is mijn ambitie om het decreet rond de jaarwisseling te kunnen laten bekrachtigen. In 2022 werken we aan het **uitvoeringsbesluit**, met het oog op een inwerkingtreding van de nieuwe maatregel in 2023. Parallel worden in 2022 de operationalisering en financiële concretisering van de maatregel voorbereid met de uitwerking van een IT-**applicatie** voor individueel maatwerk.

Lokale diensteneconomie

- De Lokale-Diensteneconomie-initiatieven zullen zich ook kunnen ontplooiën in het kader van het individueel maatwerk. De maatregel LDE wordt in individueel maatwerk ingepast.
- Met het oog op een optimale benutting van het beschikbaar LDE-contingent werden, met een herverdelingsoproep, 100 VTE herverdeeld binnen de sector. Het contingent werd toegekend aan LDE-ondernemingen met een groot potentieel om effectief tewerkstellingskansen te creëren, die konden aantonen dat ze, door hun manier van begeleiding, de aard en het type van inschakelingstrajecten dat ze aanbieden, het doorstroompotentieel van hun doelgroepwerknemers maximaal benutten.

³⁸ SD 1 Meer mensen aan het werk

OD 17: Collectief maatwerk versterken

Het Vlaamse sociale-economiebeleid is erop gericht om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt – met zowel een groot rendementsverlies als een grote begeleidingsnood – op maat te ondersteunen. Daarbij is het ook belangrijk dat we ervoor zorgen dat wie kan doorstromen ook effectief doorstroomt naar een reguliere job of naar het NEC. Op die manier kunnen we blijvend inzetten op wie de grootste nood heeft aan begeleiding. De focus op doorstroom maakt ook dat we moeten inzetten op een doelgerichtere vlottere samenwerking tussen de reguliere en de sociale economie. Met individueel maatwerk (zie hoger³⁹) bieden we een kader om de transities tussen sociale economie en het normaal economisch circuit nog beter te faciliteren.

Monitoring

- In 2022 zetten we opnieuw in op het **monitoren van de sociale economie**. Na de verfijningen en verrijkingen van de rapporteringstool de voorbije twee jaar bouwen we in 2022 aan een gebruiksvriendelijke en veilige digitale rapporteeromgeving. Samen met onze belangrijkste stakeholders (beleid, sector, ...) bekijken we de noden en mogelijkheden om de beschikbare data makkelijk te verkennen en te beheersen. Samen willen we bouwen aan een datagedreven cultuur, die de wendbaarheid en weerbaarheid verhoogt.
- In 2022 maken we het jaarrapport Sociale economie op m.b.t. het jaar 2021. In het jaarrapport verzamelen we een aantal kerncijfers rond de sociale economie. Het gaat hier om cijfers die een globaal beeld geven van de verschillende sociale-economiemaatregelen, maar ook om cijfers die inzicht geven in de profielkenmerken van doelgroepwerknemers en arbeidzorgmedewerkers en van wie doorstroomt.

Vereenvoudiging

- We concretiseren in samenwerking met de federale overheid en met de sector de mogelijkheden tot **gelijkschakeling van de verschillende RSZ-categorieën op niveau van socialezekerheidsrecht voor de maatwerkbedrijven**.
- Op 1 april 2021 gingen we van start met **arbeidmatige activiteiten in de sociale economie**. De maatwerkbedrijven, die eerder een vorm van arbeidzorg aanboden, kregen een omzetting van hun contingent op basis van de eerdere invulling, zodat zij en hun partners kunnen doorgaan met de begeleiding van personen met medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale problemen, die nog niet betaald aan de slag kunnen maar stappen naar betaald werk kunnen zetten.
Voor arbeidzorgmedewerkers die op 31 december 2020 actief waren, hebben we een overgangsperiode van twee jaar voorzien waarbij VDAB de inschatting maakt of ze verder kunnen deelnemen dan wel dat er gezocht moet worden naar een alternatief aanbod, zoals vrijwilligerswerk of arbeidmatige activiteiten erkend door welzijn.

³⁹ OD 16 Individueel maatwerk invoeren

Doorstroom uit Lokale Diensteneconomie en Collectief Maatwerk

- In 2020 gingen een eerste reeks doorstroomtrajecten van start, voornamelijk binnen de lokale diensteneconomie. Door de maatregelen in het kader van de coronacrisis werd een groot deel van die doorstroomtrajecten tijdelijk geschorst (tot voorjaar 2021). Uit de eerste tussentijdse ervaringen inzake doorstroom blijkt een nood aan optimalisatie van het kader. Ondertussen werd de procedure m.b.t. de doorstroomstage reeds vereenvoudigd. Vanaf eind 2021 zullen we op basis van de effectief gerealiseerde doorstroomtrajecten het doorstroomkader evalueren. Eind 2021 wordt de **evaluatie van de doorstroomtrajecten** (uitgevoerd door HIVA) afgerond. Op basis van deze procesevaluatie bekijken we in 2022 hoe we het doorstroomkader kunnen optimaliseren.
- Om de **complementariteit tussen individueel en collectief** maatwerk **optimaal** vorm te geven, voorziet het decreet **Individueel maatwerk** een aantal aanpassingen in de regelgeving collectief maatwerk, met name de opheffing van de maatwerkdienst, de aanpassing van de minimale verhouding doelgroepwerknemers binnen collectief maatwerk tegenover andere werknemers binnen het maatwerkbedrijf en de mogelijkheid van een **terugvalpositie** voor wie doorstroomt van de sociale naar de reguliere economie, maar uiteindelijk toch niet doorstroomrijp blijkt te zijn. We werken dit concreet uit in het uitvoeringsbesluit individueel maatwerk (zie hoger⁴⁰).

VIA VI

Op 30/03/2021 werd het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord van 30 maart 2021 voor de social-/non-profitsectoren voor de periode. Dit akkoord streeft voor de sector van collectief maatwerk naar koopkrachtversterking, kwaliteitsversterking en capaciteitsuitbreiding, met oog voor digitalisering. We continueren de operationalisering en financiële vertaling van de afgesloten VIA-akkoorden in samenspraak met de sociale partners.

1.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar

ACTIVERING (SOCIALE ECONOMIE), MVG excl. DAB

	VAK			VEK		
	BA 2021	evolutie	BO 2022	BA 2021	evolutie	BO 2022
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	514.456	5.456	519.912	514.984	4.928	519.912
Toelagen (interne stromen (IS))	0	0	0	0	0	0
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal	514.456	5.456	519.912	514.984	4.928	519.912

⁴⁰ OD 16 Individueel maatwerk invoeren

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Onder het inhoudelijk structuurelement (ISE) 'Activering (Sociale Economie)' bevinden zich vijf begrotingsartikelen: Collectief Maatwerk, Lokale Diensteneconomie, Arbeidszorg, SINE en doelgroepvermindering GESCO's sociale werkplaatsen. Onder paragraaf 1.3.1.1. worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken.

Het totale VAK-krediet voor deze ISE stijgt ten opzichte van BA 2021 met 5.456 keuro of 1,1%. Het totale VEK-krediet stijgt ten opzichte van BA 2021 met 4.928 keuro of 0,96%.

De toename van het krediet wordt veroorzaakt door de toekenning van de index (9.332 keuro VAK/VEK). Er is enkel één negatieve bijstelling van 3.876 keuro VAK/VEK bij de middelen voor de SINE. Het krediet voor deze maatregel wordt gelijkgesteld aan de ramingen van de federale operatoren.

Voor wat betreft het VEK-krediet wordt deze stijging wel verminderd met 528 keuro. Het VEK-krediet voor Collectief Maatwerk neemt namelijk af (via compensatie). Het betreft een terugdraai van een compensatie die bij BA 2020 gebeurde voor de vereffening van de oproepen.

1.3.1. Departement WSE

1.3.1.1. Uitgavenartikelen

JB0-1JEB2HA-WT – COLLECTIEF MAATWERK

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel is gelinkt aan de operationele doelstelling 17 'Collectief maatwerk versterken'.

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten voor de maatregel 'Collectief Maatwerk'. Er wordt ondersteuning geboden voor de inschakeling van mensen met een arbeidsbeperking via maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen. Op die manier wordt in partnerschap met de reguliere economie niet alleen het jobpotentieel voor deze mensen verhoogd, maar ook doorstroom zorgzaam gefaciliteerd.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	409.682	410.210
<i>Index</i>	8.235	8.235
<i>Compensaties</i>	0	- 528
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	417.917	417.917

Inhoudelijke toelichting:

De kredietbehoefte bij BA 2021 bedroeg 409.682 keuro VAK en 410.210 keuro VEK. Het beschikbaar krediet BO 2022 bedraagt 417.917 keuro VAK/VEK. Dit is een stijging met 8.235 keuro VAK en 7.707 keuro VEK.

Bovenstaande kredietbeweging stemt aan VAK-zijde overeen met het indexbedrag (8.235 keuro) dat wordt toegekend.

Aan VEK-zijde is er naast de indexbeweging (8.235 keuro) nog een terugdraaibeweging van een VEK-compensatie die bij BA 2020 werd uitgevoerd ter financiering van de VEK-behoefte van de oproepen (2.346 keuro VEK). Een gedeeltelijke terugdraai (1.818 keuro VEK) van deze compensatie vond al plaats bij BO 2021.

Kredietevoluties:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar JB0-1JDB2IC-WT		-528	De VEK-compensatie die bij BA 2020 werd uitgevoerd vanuit 'Focus op Talent' ter financiering van de oproepen op dit begrotingsartikel is nu volledig teruggedraaid.
TOTAAL		-528	

JB0-1JEB2HB-WT – LOKALE DIENSTENECONOMIE**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten voor de maatregel 'Lokale Diensteneconomie' waarbij via de uitbouw van een lokaal dienstenaanbod tewerkstellingskansen worden gecreëerd voor doelgroepwerknemers. Een inschakelingstraject binnen een LDE-onderneming geeft doelgroepwerknemers de kans om:

- opnieuw aansluiting bij de reguliere arbeidsmarkt te vinden;
- hun zelfredzaamheid te verhogen en hindernissen waarmee ze geconfronteerd worden te overwinnen.

De maatregel LDE zal in de toekomst worden ingekanteld in individueel maatwerk (zie operationele doelstelling 16: 'Individueel maatwerk invoeren').

Kredietevolucie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	29.507	29.507
<i>Index</i>	620	620
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0

BO 2022	30.127	30.127
----------------	---------------	---------------

Inhoudelijke toelichting:

Uitgezonderd de index blijft het krediet ongewijzigd ten opzichte van BA 2021. Het totaal beschikbaar krediet bedraagt 30.127 keuro VAK/VEK. Deze middelen worden aangewend voor de structurele ondersteuning van de LDE-organisaties en bijkomende ondersteuningsmiddelen afgesproken in het VIA-akkoord.

JB0-1JEB2HC-WT – ARBEIDSZORG

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel is gelinkt aan de operationele doelstelling 17 'Collectief maatwerk versterken'.

De drie voorheen bestaande vormen van arbeidszorg zijn sinds 1 april 2021 geïntegreerd in één nieuw regelgevend kader voor arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie. Deze maatregel heeft als doelstelling via begeleiding drempels afbouwen op medisch, mentaal, psychisch, psychiatrisch of sociaal vlak bij personen die nog niet betaald aan de slag kunnen. Het is de bedoeling dat deelnemers na afloop van hun traject starten in de sector van de sociale economie (maatwerkbedrijf of LDE-onderneming) of in het normaal economische circuit.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	4.894	4.894
<i>Index</i>	98	98
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	4.992	4.992

Inhoudelijke toelichting:

Uitgezonderd de index blijft het krediet ongewijzigd ten opzichte van BA 2021. Het totaal beschikbaar krediet bedraagt 4.992 keuro VAK/VEK.

JB0-1JEB2HD-WT – SINE

Korte inhoud begrotingsartikel:

De SINE-maatregel stimuleert de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen in de sociale inschakelingseconomie via het actieve gebruik van de werkloosheidsuitkeringen. Erkende sociale inschakelingsbedrijven en sociale inschakelingsinitiatieven schakelen uitkeringsgerechtigde volledig werkloze laaggeschoolden in en ontvangen hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bestaat uit een RVA-loonpremie en een RSZ-korting.

Zoals werd aangegeven in de operationele doelstelling 16: 'Individueel maatwerk invoeren' wordt de SINE-maatregel geïntegreerd in de maatregel 'individueel maatwerk'.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	51.445	51.445
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 3.876	- 3.876
BO 2022	47.569	47.569

Inhoudelijke toelichting:

Het beschikbaar krediet voor BO 2022 wordt gelijkgesteld aan de ramingen van de federale operatoren. De federale operator RVA stelde in juni 2021 al een raming voor 2022 ter beschikking, namelijk: 33.079 keuro. Voor RSZ en RSZ lokale besturen was er geen raming voor budgetjaar 2022 ter beschikking en werd de raming voor 2021, opgesteld in maart 2021, overgenomen. Deze raming bedraagt voor RSZ en RSZ lokale besturen respectievelijk 12.665 keuro en 1.825 keuro.

Het totaal beschikbare krediet bedraagt op deze manier 47.569 keuro VAK/VEK. Het krediet wordt bijgevolg verminderd met 3.876 keuro VAK/VEK ten opzichte van de BA 2021.

Kredietevoluties:

	(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Actualisatie raming	-3.876	-3.876	Het krediet wordt gelijkgesteld aan de raming van de federale operatoren. Dit betekent een negatieve bijstelling ten opzichte van het toegekende krediet bij BA 2021.
TOTAAL	-3.876	-3.876	

JB0-1JEB2HE-WT – DOELGROEPVERMINDERING GESCO'S SOCIALE WERKPLAATSEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten van de doelgroepvermindering GESCO's maatwerkbedrijven (ex-sociale werkplaatsen), bestaande uit een deel doelgroepwerknemers met een psychosociale arbeidsproblematiek en hun begeleiders.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	18.928	18.928
<i>Index</i>	379	379
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	19.307	19.307

Inhoudelijke toelichting:

Uitgezonderd de index blijft het krediet ongewijzigd ten opzichte van BA 2021. Het totaal beschikbaar krediet bedraagt 19.307 keuro VAK/VEK.

2. ISE DUURZAME ARBEIDSMARKT

2.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

Het geheel van acties onder dit structuurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt' (zie hoger⁴¹).

2.2 Operationele doelstellingen

OD 18: Sociaal ondernemerschap ondersteunen

We laten meer ruimte voor ondernemerschap in de sociale economie. We moedigen maatwerkbedrijven aan om zelf nieuwe activiteiten te ontplooiën en zich economisch te versterken, zodat zij zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen.

We bouwen actief aan bruggen tussen ondernemers, maatwerkbedrijven en sociale ondernemers zodat meer bedrijven ondernemen met oog voor hun maatschappelijke impact en verantwoordelijkheid.

- De evaluatie van het ondersteuningsdecreet Sociale economie loopt in overleg met het Agentschap Innoveren en Ondernemen (VLAIO). Daarbij onderzoeken we of we vanuit het bestaande decreet en bestaande dienstverlening een toekomstgericht, passend en kwalitatief aanbod doen naar SE-ondernemingen, sociale ondernemingen en MVO-ondernemingen met oog voor belangrijke maatschappelijke tendensen zoals digitalisering en verduurzaming.

⁴¹ SD 3 Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt

Op basis van gedetecteerde noden en behoeften zullen we evalueren of aanpassingen aan het decreet en dienstverlening aangewezen zijn. De resultaten van deze evaluatie worden verwacht tegen het einde 2021.

- Via sociaal ondernemerschap zoeken we vernieuwende antwoorden op nieuwe maatschappelijke uitdagingen. Met het begeleidingsprogramma StartSoon (uitgevoerd door Hefboom, Sociale Innovatiefabriek en Möbius) ondersteunen we sinds 2020 startende sociale ondernemingen bij het uitwerken van hun ideeën tot een ondernemingsplan. Aan de basistrajecten namen al 55 startende ondernemers deel. Hiervan stroomden 25 ondernemers door naar een bijkomend acceleratietraject met individuele begeleiding op maat. Het begeleidingsaanbod loopt tot februari 2022 (en kan verlengd worden tot augustus 2022). We onderzoeken ook de opportuniteit om het begeleidingsaanbod te hernieuwen. Aanvullend ondersteunen we doorlopend de oprichting van sociale ondernemingen via een gerichte subsidieoproep.

In samenwerking met het Departement Onderwijs, Vlaanderen Circulair en VLAIO ondersteunen we sociaal ondernemerschap als antwoord op verschillende maatschappelijke uitdagingen: de facilitaire uitdagingen van scholen, nieuwe samenwerkingsverbanden tussen sociale economie en reguliere ondernemers, de nood aan circulaire economie, netwerkvorming om lokale en regionale uitdagingen op te nemen met circulair, sociaal ondernemerschap, ... De ESF-oproepen 'Circulair Werkt!' en 'Gedeelde verdienmodellen' steunen projecten die hier concreet rond werken: respectievelijk 12 projecten vormen een regionale hub die rond Circulaire Economie aan de slag gaan en 4 projecten die werken op nieuwe verdienmodellen waarbij samenwerking tussen de sociale economie en het NEC centraal staat om tot een nieuw businessmodel te komen. De resultaten van beide oproepen zullen opgevolgd worden in het licht van mogelijke aanvullende beleidsacties.

- In het kader van het Vlaamse relanceplan en de versterking van de loopbanen van kwetsbare werknemers, geven we uitvoering aan de twee oproepen ter **ondersteuning van sociale economie-ondernemingen** (strategische investerings- en innovatiesteun, en opleidingssteun). Beide oproepen zullen slechts opengesteld kunnen worden na een positieve beslissing van de Europese Commissie over het voorgestelde specifieke staatssteunkader (Tijdelijke Kaderregeling). De oproep 'strategische investerings- en innovatiesteun' zal maatwerkbedrijven, maatwerkafdelingen en lokale diensteneconomie-ondernemingen ondersteunen in relevante bedrijfstransformaties, met oog op een sterkere samenwerking met de reguliere economie, naar aanleiding van de nieuwe economische realiteit na de coronacrisis. Met de oproep 'Opleidingssteun' beogen we het sectoraal vormingsaanbod uit te bouwen, te versterken en te ontsluiten zodat meer (doelgroep)werknemers de weg vinden naar bijscholing en opleiding en zetten we zo in op sterk sociaal ondernemerschap.
- De regierol van de lokale besturen op het vlak van de lokale sociale economie wordt verbreed naar een **lokale regierol sociale economie en werk** (zie hoger⁴²). Na definitieve goedkeuring door de Vlaamse Regering zal in april 2022 een nieuwe open oproep naar de lokale besturen gelanceerd worden voor de ondersteuning van hun lokale regierol sociale economie en werk in de tweede helft (2023-2025) van de beleids- en beheerscyclus. Het bevorderen van sociaal ondernemen en MVO zal daarin een van de Vlaamse beleidsprioriteiten blijven om in aanmerking te komen voor die ondersteuning.

⁴² OD 2 Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven
– De samenwerking met de lokale besturen versterken

- Met onze MVO-activiteiten ondersteunen we bedrijven om met MVO aan de slag te gaan rond hun maatschappelijke impact. Door de coronacrisis werd het workshop-aanbod van MVO Vlaanderen in sneltempo online uitgerold. Dat maakt dat ondernemers nu van op afstand en flexibel hun programma kunnen samenstellen. We slaan ook de brug naar het menselijk kapitaal ('people') van de bedrijven: maatschappelijke uitdagingen zoals klimaatverandering, diversiteit, de VN-ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's), circulaire economie, vergrijzing, inclusie, ... hebben immers ook een belangrijke invloed op personeels- en opleidingsuitdagingen. Tussen september 2020 en september 2021 organiseerde MVO Vlaanderen negen trajecten (37 trainingen in totaal) en werden er 45 trainers en 75 bedrijven ondergedompeld in het gebruik van de Sustatool. Daarnaast deden 55 deelnemers ook beroep op korte online coachingsmomenten rond de Sustatool. In 2021 en 2022 staan nog drie workshoptrajecten voor bedrijven op de planning, twee voor trainers en een traject voor starters. Verder ondersteunden we in 2021 met 'Koploper Live' negen organisaties (intermediairs, bedrijfsorganisaties, onderwijsinstellingen) met workshops op maat. Dit aanbod loopt nog door en er staan nog vijf gepland. In de 'transitieoproep' (zie hoger⁴³) zetten we maatschappelijke uitdagingen centraal. Bedrijven dienen hierbij te reflecteren over de maatschappelijke evoluties en hoe deze hun menselijk kapitaal en businessmodel beïnvloeden. In het lerend netwerk dat de projecten van de ESF-oproep 'Inclusieve ondernemingen' omkadert verkennen we hoe we bruggen tussen inclusie en maatschappelijke impact kunnen versterken: hoe bijvoorbeeld, door te werken aan inclusie, ondernemingen ook op weg gezet worden naar maatschappelijk verantwoord ondernemen en/of hoe ondernemingen die stappen willen zetten op vlak van het vergroten van hun maatschappelijke impact aangemoedigd kunnen worden door ook te werken rond inclusie.
- Het **Sociaal Investeringsfonds** (SIFO) werd opgericht in de schoot van de Participatiemaatschappij Vlaanderen (PMV). Het beheer van dit fonds wordt geregeld via de samenwerkingsovereenkomst tussen PMV en het Vlaamse Gewest. Het fonds voorziet financiële middelen via de erkende sociale financiers ten bate van sociale economiebedrijven in het Vlaams Gewest aan voordelige tarieven, onder de vorm van gunstige leningen. In 2023 loopt de beheersovereenkomst ten einde. In 2022 doen we de nodige voorbereidingen voor een continuering van het fonds.
- Als belangrijkste aandeelhouder in **Trividend CV**, het Vlaams Participatiefonds voor de sociale economie, zal de Vlaamse overheid deelnemen in een mogelijke kapitaalsverhoging in 2022. De nodige regelgevende stappen werden hiervoor in 2021 gezet. Met deze kapitaalsronde wil de Vlaamse overheid voor maximaal 500.000 euro bijkomend meestappen, met behoud van maximaal een derde van de totale verhoging, mits de overige twee derde van het totale kapitaal door private partners wordt ingebracht.

2.3 Budgettair kader voor het begrotingsjaar

DUURZAME ARBEIDSMARKT (SOCIALE ECONOMIE), MVG excl. DAB (duizend euro)

	VAK			VEK		
	BA 2021	evolutie	BO 2022	BA 2021	evolutie	BO 2022
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	6.909	79	6.988	7.034	82	7.116

⁴³ OD 8 Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen - Transitietrajecten

Toelagen (interne stromen (IS))	0	0	0	3	-3	0
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	5.000	0	5.000	5.000	0	5.000
Totaal	11.909	79	11.988	12.037	79	12.116

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Onder het inhoudelijk structuurelement (ISE) 'Duurzame Arbeidsmarkt (Sociale Economie)' bevinden zich langs uitgavenzijde drie begrotingsartikelen.

- Het begrotingsartikel dat de middelen bevat voor de ondersteuningsmaatregelen Sociale Economie en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (in uitvoering van het Ondersteuningsdecreet).
- Daarnaast een PA-artikel voor het verstrekken van leningen in het kader van investeringen in hernieuwbare energie en energiebesparende maatregelen.
- Tot slot een interne stroom (IS-artikel) voor de uitbetaling van een toelage aan het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen (FIT).

Onder paragraaf 2.3.1.2. worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken.

Het totale krediet stijgt met 79 keuro VAK/VEK of 0,7% ten opzichte van BA 2021. Deze toename is volledig te wijten aan de toekenning van de index. Tot slot keren de VEK-middelen die werden voorzien voor de afrekening van de MVO-oproep op het interne stroom-artikel terug naar het oorspronkelijke artikel: het ondersteuningsartikel. Het gaat hier met andere woorden om een compensatie binnen ISE.

2.3.1. Departement WSE

2.3.1.1. Ontvangstenartikelen

JB0-9JEBAGA-OW – ONDERSTEUNINGSMAATREGELEN SOCIALE ECONOMIE EN DUURZAAM EN SOCIAAL ONDERNEMERSCHAP

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel omvat de ontvangsten en vorderingen m.b.t. subsidies in het kader van het ondersteuningsbeleid sociale economie en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	131	0	0
Bijstelling BO 2022	0	0	0
BO 2022	131	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De ontvangsten voor het begrotingsjaar 2022 worden op hetzelfde niveau geraamd als bij BA 2021. Constant beleid.

JB0-9JEBAGB-OP – HET VERSTREKKEN VAN LENINGEN IN HET KADER VAN DE SOCIALE ECONOMIE EN HET DUURZAAM ONDERNEMERSCHAP**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel is bestemd voor de kapitaalaflossingen op de leningen toegekend aan maatwerkbedrijven voor de financiering van investeringen in de productie van hernieuwbare energie.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	0	0	0
Bijstelling BO 2022	0	0	0
BO 2022	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er worden geen kapitaalaflossingen verwacht in 2022.

2.3.1.2. Uitgavenartikelen

JB0-1JEB2GA-WT – ONDERSTEUNINGSMAATREGELEN SOCIALE ECONOMIE EN DUURZAAM EN SOCIAAL ONDERNEMERSCHAP**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel is gelinkt aan de operationele doelstelling 18 'Sociaal ondernemerschap ondersteunen'

In uitvoering van het Decreet betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) van 17 februari 2012 bevat dit begrotingsartikel de kredieten voor de ondersteuningsmaatregelen Sociale Economie en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. De ondersteuning gebeurt zowel op het niveau van de individuele onderneming als collectief voor de gehele sector.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	6.909	7.034
<i>Index</i>	79	79
<i>Compensaties</i>	0	3
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	6.988	7.116

Inhoudelijke toelichting:

De volgende initiatieven worden voorzien voor het uitvoeren van het ondersteuningsdecreet: inrichting collectieve dienstverlening aan de sociale-economieondernemingen, steun voor innovatie en steun voor het bevorderen van het sociaal ondernemerschap. Voor dit alles wordt er een krediet van **3.217 keuro** voorzien.

Andere diverse acties binnen het ondersteuningsdecreet zijn: de mogelijkheid tot het toekennen van financiële ondersteuning op maat (**149 keuro**), subsidie voor managementadvies (**145 keuro**), steun aan de gemeenten die een regierol op vlak van lokale sociale economie opnemen (**2.225 keuro**).

Naast de kredieten die verankerd zijn in het ondersteuningsdecreet, omvat dit begrotingsartikel ook de kredieten voor de vormingsfondsen in het kader van de VIA-akkoorden (**1.252 keuro**).

Het totaal beschikbaar VAK-krediet bedraagt 6.988 keuro.

Het totaal beschikbaar VEK-krediet bedraagt 7.116 keuro.

Kredietevolutes:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van JB0-1JEB2GY-IS	0	3	De compensatie voor MVO uitgevoerd bij BA 2021 wordt teruggedraaid
TOTAAL	0	3	

JB0-1JEB2GB-PA – HET VERSTREKKEN VAN LENINGEN IN HET KADER VAN DE SOCIALE ECONOMIE EN HET DUURZAAM ONDERNEMERSCHAP**Korte inhoud begrotingsartikel:**

In het begrotingsjaar 2022 zal er een krediet ter beschikking zijn voor leningen in het kader van investeringen in hernieuwbare energie en energiebesparende maatregelen.

De kapitaalaflossingen van de leningen komen terecht op het begrotingsartikel JB0-9JEBAGB-OP. De renteontvangsten komen toe op het begrotingsartikel JB0-9JEBAGA-OW.

Kredietevolucie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	5.000	5.000
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	5.000	5.000

Inhoudelijke toelichting:

Er zijn geen wijzigingen aan het krediet ten opzichte van BA 2021. Het beschikbaar krediet bedraagt met andere woorden 5.000 keuro VAK/VEK.

JB0-1JEB2GY-IS – VLAAMS AGENTSCHAP VOOR INTERNATIONAAL ONDERNEMEN (FIT)

Korte inhoud begrotingsartikel:

In het kader van de oproep 'maatschappelijk verantwoord ondernemen met de Sustatool' werd een subsidie toegekend aan het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen. Aangezien de begunstigde van de subsidie deel uitmaakt van de consolidatiekring, werd er hiervoor een interne stroom begrotingsartikel voorzien in het verleden.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	0	3
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	- 3
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	0	0

Inhoudelijke toelichting:

In 2021 vindt de afrekening plaats van deze oproep. De middelen, 3 keuro VEK, keren bij BO 2022 terug naar het oorspronkelijke begrotingsartikel (JB0-1JEB2GA-WT). De compensatie die plaatsvond bij BA 2021 wordt met andere woorden teruggedraaid.

Kredietevoluties:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Naar JB0-1JEB2GA-WT		-3	De compensatie van BA 2021 wordt teruggedraaid. De oproep wordt namelijk afgerekend in 2021.
TOTAAL		-3	

VIII. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

1. Apparaat

1.1 Budgettair kader

1.1.1. Ontvangstenartikelen

JB0-9JABAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat het principiële recht aan jaarontvangst door ESF van Europese middelen voor de technische bijstand (TB) voor het OP 2014-2020.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	2.759	0	0
Bijstelling BO 2022	371	0	0
BO 2022	3.130	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

Het krediet op dit ontvangstenartikel neemt toe met 371 keuro. Dit is o.a. het gevolg van het feit dat in de loop van 2021 een aantal nieuwe Europese initiatieven opgestart worden die een principiële recht aan jaarontvangst Europese middelen genereren voor loon- en/of werkingsmiddelen. Het gaat hier over:

- REACT EU
- het Interreg-project 'Dialog'
- het EaSi-project 'Competence centre for social innovation'
- EGF Swissport

JB0-9JABTZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel gebeurt de terugbetaling van lonen van personeel dat naar andere overheden of agentschappen gedetacheerd werd.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2021	0	77	0
Bijstelling BO 2022	0	158	0
BO 2022	0	235	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutive:

Op dit begrotingsartikel wordt voor 2022 een ontvangst verwacht van 235 keuro.

De terugvordering van 75% van het loon van een personeelslid dat gedetacheerd is naar de vzw Epos, is goed voor 44 keuro.

Departement WSE voert de loon- en sociale administratie uit voor de DAC-werkgevers. Werkgevers betalen op kwartaalbasis voor deze prestaties. Dit levert een geraamde jaarontvangst op van 189 keuro.

Tot slot voorzien we andere mogelijke ontvangsten ten belope van 2 keuro.

Dit impliceert dat de ontvangst op dit begrotingsartikel in 2022 zou toenemen met 158 keuro.

1.1.2. Uitgavenartikelen

JB0-1JAB2ZZ-LO – LONEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel bevat de lonen van de personeelsleden van het Departement WSE.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2021	22.940	22.940
<i>Index</i>	459	459
<i>Compensaties</i>	463	463
<i>Andere bijstellingen</i>	15	15
BO 2022	23.877	23.877

Inhoudelijke toelichting:

Het krediet op dit begrotingsartikel neemt toe met 937 keuro VAK/VEK omwille van de overdracht van zes personeelsleden van VDAB naar DWSE, een indexatie n.a.v. de spilindexoverschrijding in augustus 2021 en een toename van het principieel recht aan jaarontvangst Europese middelen.

Kredietevoluties:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van begrotingsartikel JB0-1JDB2CY-IS	463	463	Overdracht van de loonkost van 6 personeelsleden van de werkplekbegeleiding van VDAB naar DWSE.
TOTAAL	463	463	

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Principieel recht REACT EU	305	305	Toename principieel recht aan jaarontvangst Europese middelen op begrotingsartikel JB0-9JABAZZ-OW (Ontvangsten Werking en Toelagen). De toename van het principieel recht wordt aan uitgavenzijde op dit begrotingsartikel verwerkt als een bijstelling.
Principieel recht EaSi-project 'Competence centre for social innovation'	52	52	
Principieel recht Interreg-project 'Dialog'	9	9	
Personeelsbesparingen	-351	-351	Opstap in 2022 van de generieke besparing op de personeelskredieten van de Vlaamse Overheid zoals beslist bij regeringsformatie.
TOTAAL	15	15	

JB0-1JAB4ZZ-LO – LONEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit fonds werd opgericht via het decreet houdende de bepalingen tot begeleiding van de aanpassing van de begroting 2012, Hoofdstuk 3. Dit begrotingsartikel laat toe de middelen, extern teruggevorderd via het ontvangstenartikel JB0-9JABTZZ-OW, opnieuw in te zetten voor de uitbetaling van wedden.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	70	70
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	235	235
BO 2022	305	305

Inhoudelijke toelichting:

Voor 2022 worden er loonuitgaven voorzien ten belope van 305 keuro VAK/VEK op dit fonds. Het gaat om van de lonen van enkele personeelsleden voor de voorbereiding, implementatie, monitoring, evaluatie, communicatie, administratief beheer en controle van de REACT-EU acties.

Kredietevolutes:

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Voorziene loonuitgave 2022	235	235	Deze bijstelling op het begrotingsfonds moet toelaten de behoefte aan loonkredieten in 2022 deels op te vangen.
TOTAAL	235	235	

JB0-1JAB2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel bevat de werkingskredieten van het departement: de algemene werkingskosten, de uitgaven voor communicatie en IT-diensten en – investeringen, de schadevergoedingen en overige investeringen.

De meeste uitgaven op dit begrotingsartikel keren jaarlijks terug en omvatten aankopen van materiaal en diensten die een optimale werking van het departement moeten garanderen.

Kredietevolucie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2021	15.408	15.743
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	3.124	3.044
<i>Andere bijstellingen</i>	- 90	- 90
BO 2022	18.442	18.697

Inhoudelijke toelichting:

Het krediet op dit begrotingsartikel neemt toe met 3.034 keuro VAK en 2.954 keuro VEK. Deze beweging is voornamelijk toe te schrijven aan een compensatie van de Vlaamse belastingdienst m.b.t. werkingskosten i.h.k.v. de toekomstige jobbonus ten belope van 3.100 keuro en verschillende wijzigingen in de technische bijstand m.b.t. Europese projecten ten belope van -90 keuro.

Kredietevolutes:**(duizend euro)**

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van <i>begrotingsartikel</i> CE0-1CDG2DP-WT	3.100	3.100	Er worden middelen gecompenseerd van de Vlaamse belastingdienst om werkingskosten (ICT en communicatie) te financieren in het kader van de operationalisering van de jobbonus.
Van <i>begrotingsartikel</i> JB0-1JDB2AA-WT	80	0	Bij BA 2021 werd 80 keuro VAK en VEK overgezet naar Ondersteuning Tewerkstellingsbeleid (JB0-1JDB2AA-WT) voor de financiering van de onderzoeksopdracht 'OESO Skills Strategy Country Project'. Bij BO 2022 keert het VAK terug.
Van <i>begrotingsartikel</i> SH0-1SAA2ZZ-WT	4	4	Er werd bij BO 2021 een rugzakje ten belope van 9 keuro VAK/VEK overgeheveld naar het Facilitair Bedrijf. Dit had betrekking op de overdracht van 1 personeelslid vanuit SYNTRA Vlaanderen naar het Facilitair Bedrijf, in het kader van de opheffing van SYNTRA Vlaanderen. Het eenmalige gedeelte (4 keuro) keer bij BO 2022 terug naar dit begrotingsartikel.
Naar <i>begrotingsartikel</i> FD0-1FAD2ZZ-WT	-60	-60	Deze compensatie naar AHOVOKS kadert in het project beroepskwalificerende trajecten en heeft betrekking op de Cresco-databank die beheerd wordt bij AHOVOKS. Er wordt hiervoor 5 jaar 30 keuro overgeheveld. In 2021 werd er niets overgeheveld waardoor er bij BO 2022 60 keuro overgeheveld wordt.
TOTAAL	3.124	3.044	

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Principieel recht technische bijstand REACT EU	209	209	Toename principieel recht op technische bijstand met Europese middelen op begrotingsartikel JB0-9JABAZZ-OW (Ontvangsten Werking en Toelagen). De toename van het principieel recht wordt aan uitgavenzijde op dit begrotingsartikel verwerkt als een bijstelling.
Principieel recht technische bijstand EaSi-project 'Competence centre for social innovation'	33	33	
Principieel recht technische bijstand Interreg-project 'Dialog'	1	1	
Technische bijstand AMIF	-196	-196	Afname reeds bestaande technische bijstand op begrotingsartikel JB0-9JABAZZ-OW (Ontvangsten Werking en Toelagen).
Technische bijstand ESF	-42	-42	Afname reeds bestaande technische bijstand op begrotingsartikel JB0-9JABAZZ-OW (Ontvangsten Werking en Toelagen).
Besparing apparaat niet-loon	-95	-95	Opstap in 2022 van de generieke besparing op de werkingskredieten van het apparaat van de Vlaamse Overheid zoals beslist bij regeringsformatie.
TOTAAL	-90	-90	

JB0-1JAB4ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit fonds werd opgericht via het decreet houdende de bepalingen tot begeleiding van de aanpassing van de begroting 2012, Hoofdstuk 3. Dit begrotingsartikel laat toe de middelen, extern teruggevorderd via het ontvangstenartikel JB0-9JABTZZ-OW, opnieuw in te zetten voor de werking van het departement.

Kredietevolucie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2021	38	38
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	173	209
BO 2022	211	247

Inhoudelijke toelichting:

Voor 2022 worden er uitgaven voorzien ten belope van 211 keuro VAK en 247 keuro VEK op dit fonds.

Deze uitgaven betreffen:

- 209 keuro VAK/VEK werkingsuitgaven met betrekking tot REACT EU
- 2 keuro VAK/VEK andere uitgaven
- 36 keuro VEK voor de Dynam-Reg overeenkomst (samenwerkingsverband voor data en statistieken van de arbeidsmarkt tussen het Departement WSE, het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA), L'Institut wallon de l'évolution, de la prospective et de la statistique (IWEPS), de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en het HIVA-KULeuven

Kredietevolutes:

(duizend euro)			
Andere bijstellingen	VAK	VEK	Toelichting
Voorziene uitgaven 2022	173	209	Deze bijstelling moet toelaten de behoefte aan apparaatskredieten in 2022 deels op te vangen.
TOTAAL	173	209	

2. Provisies

2.1 Budgettair kader

JB0-1JBB2AB-PR – PROVISIE MAATREGELEN VOOR DE ONDERSTEUNING VAN HET WERKGELEGENHEIDSBELEID

Korte inhoud begrotingsartikel:

De kredieten op dit begrotingsartikel worden ingezet om maatregelen op te zetten voor de ondersteuning van het tewerkstellingsbeleid.

Kredietevolucie:

			(duizend euro)
	VAK	VEK	
BA 2021	3.375	3.336	
<i>Index</i>	0	0	
<i>Compensaties</i>	8.555	5000	
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0	
BO 2022	11.930	8.336	

Inhoudelijke toelichting:

Het VAK-krediet op dit begrotingsartikel neemt toe met 8.555 keuro. Het VEK-krediet daarentegen blijft ongewijzigd ten opzichte van BA 2021. Het VEK-krediet neemt toe met 5.000 keuro ten opzichte van BA 2021.

In de tabel hieronder wordt uitgelegd van waar de 8.555 keuro VAK en 5000 keuro VEK komt.

Kredietevolutes:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van JB0-1JDB2IB-WT	3.555	0	Het VAK-krediet komt van Sectorfondsen (JB0-1JDB2IB-WT). Bij BO 2021 werd immers 3.594 keuro VAK uit deze provisie gehaald voor de sectorconvenants. Bij BA 2021 keerde reeds 39 keuro VAK terug. Het resterend bedrag van 3.555 keuro keert nu terug naar de provisie bij BO 2022.
Van EB0-1EBB2AH-PR	5.000	5.000	Overheveling vanuit de O&O-provisie (EB0-1EBB2AH-PR) naar werkgelegenheidsbeleid gelet op de krappe arbeidsmarkt
TOTAAL	8.555	5.000	

JB0-1JBB2AC-PR – COMPETITIVITEITSPROVISIE**Korte inhoud begrotingsartikel:**

In het kader van de Vlaamse bijdrage voor het 'Pact voor competitiviteit en werkgelegenheid' werd in een provisie voorzien.

Kredietevolucie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2021	3.686	2.404
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	508	508
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2022	4.194	2.912

Inhoudelijke toelichting:

Het budget op deze provisie neemt toe met 508 keuro VAK en VEK. Het betreft hier volledig middelen afkomstig van de uitdoof van DAC en GESCO.

Kredietevoluties:**(duizend euro)**

Compensaties	VAK	VEK	Toelichting
Van <i>JB0-1JDB2CH-WT</i>	395	395	Budget dat vrijkomt door de uitdoof van DAC gaat naar de competitiviteitsprovisie
Van <i>JB0-1JDB2CH-WT</i>	112	112	Budget dat vrijkomt door de uitdoof van GESCO gaat naar de competitiviteitsprovisie
Van <i>JB0-1JDB2CH-IS</i>	1	1	Bedrag dat vrijkomt door de uitdoof van de GESCO-maatregel (uitdiensttreding van één GESCO binnen het GESCO-project van Kind en Gezin in de loop van 2021)
TOTAAL	508	508	

IX. LIJST MET AFKORTINGEN

ADG: Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
 AHOVOKS: Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen
 AI: Artificiële Intelligentie
 AgII: Agentschap Integratie en Inburgering
 AHAD: Alle Hens Aan Dek
 AHOVOKS: Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen
 BBT: Beleids- en Begrotingstoelichting
 BTOM: Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende maatregelen
 CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek
 DAB: Diensten van algemeen belang
 DG HAN: Directoraat-Generaal voor Personen met een Handicap
 DVZ: Dienst Vreemdelingenzaken
 (D)WSE: (Departement) Werk en Sociale Economie
 EaSI: EU Programme for Employment and Social Innovation (EaSI)
 EVC: Erkennen van competenties
 EWI: Economie, Wetenschap en Innovatie
 ESCO: European Skills, Competences, Qualifications and Occupations
 ESF: Europees Sociaal Fonds
 e-VA: elektronische validatie/aanmelding
 FOD SZ: Federale overheidsdienst Sociale Zekerheid
 GBO: Geïntegreerd Breed Onthaal
 GIP: Grensinfopunt
 GLOW: Groeien en Leren op de Werkvloer
 GOB: Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst
 GTB: Gespecialiseerd Team Bemiddeling
 IBO: Individuele Beroepsopleiding
 ICF: International Classification of Functioning, Disability and Health
 IT: integratietegemoetkoming voor personen met een handicap
 IVT: inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap
 JOP: jaarlijks ondernemingsplan
 kmo: Kleine en middelgrote ondernemingen
 LDE: Lokale Diensteneconomie
 LEED: Local Employment and Economic Development
 MMPPS: Medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale problematiek
 MVO: Maatschappelijk verantwoord ondernemen
 NARIC: National Academic Recognition Information Centre
 NEC: Normaal Economisch Circuit
 NEET: Not in Employment, Education or Training
 OCMW: Openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn
 OD: Operationele doelstelling
 OESO: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
 PIAAC: Programme for the International Assessment of Adult Competences
 PLL: Partnerschap Levenslang Leren
 PMV: Participatiemaatschappij Vlaanderen
 POP: persoonlijk ontwikkelingsplan
 REACT-EU: Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe
 RRF: Recovery and Resilience Facility
 RIZIV: Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
 SCOPE: Strategische competentieprognoses voor erkende organisaties
 SDG: Sustainable development goals
 SE: Sociale economie
 SERV: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

SIFO: Sociaal Investeringsfonds
SINE: Sociale Inschakelingseconomie
STEM: Science, technology, engineering, and mathematics
StIA: Stichting Innovatie en Arbeid
SWT: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
TWE: Traject tijdelijke werkervaring
UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VAPA: Vlaams Actieplan Armoedebestrijding
VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIONA: Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktrapportering
VLAIO: Agentschap Innoveren & Ondernemen
VOP: Vlaamse Ondersteuningspremie
VOV: Vlaams Opleidingsverlof
VTO: Vorming, Training, Onderwijs
VVSG: Vereniging van Vlaamse steden en gemeenten
WCAG: Web Content Accessibility Guidelines
WVG: Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

X. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'

1. Departement Werk en Sociale Economie

Nr.	NAAM INITIATIEF	AARD	TREKKER WSE	INHOUD	PLANNING / STAND VAN ZAKEN	DATUM INWERKING-TREDING
	Beroepskaarten					
1.	Ontwerp van decreet over de uitoefening van zelfstandige beroepsactiviteiten door buitenlandse onderdanen	Nieuw decreet	Juridische dienst	Decreet ter vervanging van de federale wet van 19 februari 1965. Door de 6 ^{de} Staatshervorming is deze materie een gewestelijke bevoegdheid geworden. We werken daarom een nieuw Vlaams beleid uit inzake de beroepskaarten dat wordt vertaald in het decreet.	Nr commissie VP	jan 2022
2.	Besluit van de Vlaamse Regering ter uitvoering van het decreet van [datum] betreffende de uitoefening van zelfstandige activiteiten door buitenlandse onderdanen	Nieuw uitvoerings-BVR	Juridische dienst	Opmaak van een BVR voor de materie beroepskaarten ter vervanging van het federale KB van 2 augustus 1985.	VR1: 07/2021	jan 2022
	Kwaliteitsregistratie					
3.	MB voor opgave bewijsstukken	Nieuw MB	Stafdienst SG Juridische dienst	Opgave bewijsstukken audit- en assessmentbureaus	In opmaak	

4.	Ministerieel besluit van 12 februari 2021 tot bepaling van de lijst met wettelijke kwaliteitssystemen ingericht door overheden bepaald in artikel 6 van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2019 tot uitvoering van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie	Wijzigings-MB	Stafdienst SG Juridische dienst	Aanpassing van het MB met het oog op opname wettelijke kwaliteitssystemen ingericht door overheden	Inwerkingtreding maart 2022
5.	Ministerieel besluit van 22 april 2021 tot bepaling van de lijst met kwaliteitsbewijzen, bepaald in artikel 4 van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2019 tot uitvoering van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie	Wijzigings-MB	Stafdienst SG Juridische dienst	Aanpassing van het MB met het oog op goedkeuring nieuw ingediende aanvragen om kwaliteitslabels uit de markt te aanvaarden.	Inwerking- treding januari 2022
Handhaving WSE					

6.	Ontwerp van decreet tot wijziging van diverse bepalingen inzake het beleidsdomein Werk en Sociale Economie	wijzigingsdecreet	Juridische Dienst Vlaamse Sociale Inspectie	- invoering van een juridisch kader voor het gebruik van datamining en datamatching; - invoering van een juridische kader voor het gebruik van e- PV's;	Indiening VP: nog te bepalen	Nog te bepalen
	Individueel Maatwerk					
7.	Decreet houdende individueel maatwerk	Nieuw decreet	Afdeling Beleid Juridische dienst	Ondersteuning op maat voor personen met een arbeidsbeperking in de reguliere sector	VR 2: Juli 2021 Commissie VP: najaar 2021	2023
8.		Nieuw BVR	Afdeling beleid Juridische dienst	Uitvoeringsbesluit decreet individueel maatwerk	Zomer 2022	2023
	Werk- en zorgtrajecten					
9.	Decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten	Wijzigings-decreet	Afdeling Beleid Juridische dienst VDAB DEP WVG	Wijziging wettelijk kader voor de werk- en zorgtrajecten i.f.v. evaluatie van activeringstrajecten en arbeidsmatige activiteiten erkend door WVG	Winter 2021	1 jan 2023

10.	WijzigingsBVR	Afdeling Beleid Juridische dienst VDAB DEP WVG	Besluit ter uitvoering van het aangepast decreet houdende de werk- en zorgtrajecten	Zomer 2022	1 jan 2023
Regierol SE					
11.	Nieuw BVR	Afdeling Beleid Juridische dienst	Inhoudelijke uitbreiding van de regierol lokale sociale economie naar een lokale regierol sociale economie én werk, met nieuwe inhoudelijke en financiële criteria.	VR 1 : november 2021 Definitieve goedkeuring maart 2022	1 januari 2023
Dienstencheques					
12.	Wet 20 juli 2001 tot bevordering buurtdiensten en -banen	Wijziging decreet Juridische dienst	Sanctionering gebruikers bij niet naleven DC-regelgeving (algemeen)	Goedgekeurd door VR	
13.	BVR verhoging inruilwaarde + 100% indexering	Wijziging BVR	Dienst DC + juridische dienst	Verhoging tegemoetkoming + 100% indexering	Definitieve goedkeuring eind 2021
Doelgroepverminderingen					

14.	Nieuwe doelgroepvermindering op maat	Decreet + besluit	Afdeling Beleid Juridische dienst	Doelgroepvermindering (vermindering werkgeversbijdragen) i.f.v. afstand tot de arbeidsmarkt	Nog te bepalen	Nog te bepalen
	Duaal leren					
15.	Werkplekken, statuut en vergoeding Duaal leren Volwassenenonderwijs	Nieuw Decreet	Departement WSE Juridische dienst Co-agendering Onderwijs	Werkplekken, statuut en vergoeding Duaal leren Volwassenenonderwijs	VR 1 : principeel goedgekeurd	sep 2022
16.	Werkplekken, statuut en vergoeding Duaal leren Volwassenenonderwijs	Nieuw BVR	Departement WSE Juridische dienst Co-agendering Onderwijs	Werkplekken, statuut en vergoeding Duaal leren Volwassenenonderwijs	VR 1 : najaar 2021	sep 2022
17.	Overdracht bevoegdheid taken sectoren zonder SP VDAB>DWSE	WijzigingsBVR	Departement WSE Juridische dienst	Overdracht bevoegdheid taken sectoren zonder SP VDAB>DWSE	VR 1 : principeel goedgekeurd	Jan 2022

	+ overdrachtsbesluit 2 personeelsleden VDAB	Co-agendering Onderwijs	Januari 2022
18.	Ministerieel besluit (afwijking vakantieregeling)	Nieuw UitvoeringsMB (vervangt het vorige)	Departement WSE Juridische dienst
	Ministerieel besluit (onberispelijk gedrag)	Nieuw UitvoeringsMB (vervangt het vorige)	In opmaak (afhankelijk van beslissing VPDL)
			In opmaak (afhankelijk van beslissing VPDL)
	Samenwerkingsakkoord Inspectiediensten		
19.	Samenwerkingsakkoord tussen het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie inzake het toezicht en de naleving van de gewestelijke wetgevingen betreffende het werk	Nieuw decreet (instemmings-decreet)	Afdeling Vlaamse sociale inspectie
			Juridische dienst
			Versterking samenwerking gewestelijke inspectiediensten (uitwisseling informatie, wederzijdse ondersteuning, vorming en opleiding).
			Indiening VP : september 2021
			Nog te bepalen
	Jobbonus		
20.	Decreet houdende toekenning van jobbonus	Nieuw decreet	Afdeling Tewerkstel-
			Toekenning van een premie aan werknemers en zelfstandigen met lager inkomen
			Indiening VP: winter 2022

		ling & competenties	Afdeling beleid	Juridische dienst	Nieuw BVR	Vlabe	
	Hervorming incentives kwalificerend werkplekieren						
21.	Incentives kwalificerend werkplekieren: mentorkorting, start- en stagebonus, doelgroepvermindering alternierend leren	Decreet	Juridische dienst	Onder voorbehoud beslissing over de hervormingen			Nog te bepalen
22.	Incentives kwalificerend werkplekieren: mentorkorting, start- en stagebonus, doelgroepvermindering alternierend leren	BVR	Departement WSE Juridische dienst	Onder voorbehoud beslissing over de hervormingen.			Nog te bepalen
	Start- en stagebonus						
23.	Verlenging relance-maatregel verruiming stagebonus	WijzigingsBVR	Departement WSE Juridische dienst	Onder voorbehoud beslissing over verlenging.			Nog te bepalen

Digibanken sociale Economie					
24.	Digibanken	Progr. Decreet	Afdeling SE Juridische dienst	Opmaak rechtsgrond via programmadecreet BO 2022 Besluit algemeen kader voor toekenning projectsteun voor digibanken Gunningsbesluit projecten implementatietraject	januari 2022 VR definitieve goedkeuring jan 2022
		BVR			
		MB			
(Inter)sectoraal beleid sectorconvenants					
25.	Decreet betreffende de sectorconvenants in het raam van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid van 13 maart 2009	Wijziging decreet	Afdeling Beleid Juridische dienst	Aanpassing looptijd, juridische grondslag indexering toelage, actualisering artikels, inschrijven intersectorale aanpak	
Thematische verloven					
26.	Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool, het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, het besluit	Wijziging BVR	Afdeling beleid	Voor personeelsleden in de publieke sector, die in het uitdovend stelsel van loopbaanonderbreking zitten, wordt het mogelijk gemaakt om de loopbaanonderbreking tijdelijk te pauzeren en nadien terug verder te zetten. Deze mogelijkheid kent geen einddatum.	In opmaak

	van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding en het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, wat betreft loopbaanonderbreking
--	--

2. VDAB

Nr.	NAAM INITIATIEF	AARD	TREKKER VDAB	INHOUD	PLANNING / STAND VAN ZAKEN	DATUM INWERKING TREDING
-----	-----------------	------	--------------	--------	----------------------------	-------------------------

1.	Decreetsaanpassing data- en activeringsregie	Decreets- wijziging	VDAB	Wijzigingen aan VDAB-decreet ingevolge bijkomende opdracht regeerakkoord	In ontwikkeling	Te bepalen
2.	Diverse aanpassingen aan VDAB-besluit van 5 juni 2009		VDAB		Nog te bepalen	
4.	Toetreding tot BVR van 15 januari 2016 houdende de vaststelling van overkoepelende regels voor het centraal tolkenbureau voor de beleidsdomeinen Onderwijs en Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	BVR	VDAB	Wijziging van BVR van 15 januari 2016 houdende de vaststelling van overkoepelende regels voor het centraal tolkenbureau voor de beleidsdomeinen Onderwijs en Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	Nog te bepalen (afstemming met beleidsdomein en Onderwijs en Welzijn nodig)	Voorjaar 2022
5.	Besluit tot wijziging van het VDAB-besluit van 5 juni 2009	BVR	VDAB	Wijzigingen in kader van digitale dienstverlening, aanpassing bestaande mandaten, invoegen artikel 47/2	In voorbereiding	Te bepalen
6.	Besluit tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	BVR	VDAB	Wijziging van diverse bepalingen van de rechtspositie van het personeel van VDAB	Intern sociaal overleg nog niet afgerond	Te bepalen

7	Wijziging van regelgeving ter voorbereiding van bijsturing wijk-werken	VDAB	Nog te bepalen
8	Wijziging van regelgeving ter voorbereiding van gemeenschapsdienst	VDAB	Nog te bepalen