23-G (2021-2022) – Nr. 1
ingediend op 20 mei 2022 (2021-2022)

Beleids- en begrotingstoelichting

Werk en Sociale Economie

Begrotingsuitvoering 2021

verzendcode: ECO

Vlaams Parlement

I. INHOUDSOPGAVE

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER 5
III. SAMENVATTING 16
IV. TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN 20
1. Transversale, horizontale doelstellingen 20
2. Overkoepelende strategische doelstellingen 20
2.1. Strategische Doelstelling 1: Meer mensen aan het werk 20
2.2. Strategische Doelstelling 2: Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat 20
2.3. Strategische Doelstelling 3: Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt 21
V.BELEIDSVELD: WERK 22
1.Inhoudelijk structuurelement: ACTIVERING (WERK) 22
1.1. Strategische doelstellingen 22
1.2. Operationele doelstellingen 22
1.2.1. OD 1. Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden 22
1.2.2. OD 2. Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven 27
1.2.3. OD 3. Het activeringsbeleid aanscherpen via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden 33
1.2.4. OD 4. Een gepersonaliseerde en resultaatsgerichte aanpak voorzien voor werkgevers 33
1.2.5. OD 5. Talent van buiten Vlaanderen aantrekken 34
1.3. Budgettair kader 37
1.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's) 38
1.3.2. Overige entiteiten onder gezag 54
2.Inhoudelijk structuurelement: LOOPBANEN 55
2.1. Strategische doelstellingen 55
2.2. Operationele doelstellingen 55
2.2.1. OD 6. Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden 55
2.2.2. OD 7. Loopbaantransities faciliteren en omkaderen 57
2.3. Budgettair kader 59
2.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's) 60
3.Inhoudelijk structuurelement: DUURZAME ARBEIDSMARKT (WERK) 68
3.1. Strategische doelstellingen 68
3.2. Operationele doelstellingen 68
3.2.1. OD 8. Transities en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen 68
3.2.2. OD 9. Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden 72
3.3. Budgettair kader 73

3.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's) 74
4. Inhoudelijk structuurelement: THEMA-OVERSCHRIJDEND 77
4.1. Strategische doelstellingen 77
4.2. Operationele doelstellingen 77
4.2.1. OD 10. Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten 77
4.2.2. OD 11. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen . 78
4.2.3. OD 12. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen 79
4.3. Budgettair kader..... 82
4.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's) 83
VI. BELEIDSVELD: COMPETENTIES..... 92
1. Inhoudelijk structuurelement: COMPETENTIES 92
1.1. Strategische doelstellingen 92
1.2. Operationele doelstellingen 92
1.2.1. OD 13. Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen 92
1.2.2. OD 14. De stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening 93
1.2.3. OD 15. Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen 95
1.3. Budgettair kader..... 97
1.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's) 98
1.3.2. Overige entiteiten onder gezag..... 104
VII. BELEIDSVELD: SOCIALE ECONOMIE..... 105
1. Inhoudelijk structuurelement: ACTIVERING (SOCIALE ECONOMIE) 105
1.1. Strategische doelstellingen 105
1.2. Operationele doelstellingen 105
1.2.1. OD 16. Individueel maatwerk invoeren 105
1.2.2. OD 17. Collectief maatwerk versterken 106
1.3. Budgettair kader..... 108
1.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's) ...109
2. Inhoudelijk structuurelement: DUURZAME ARBEIDSMARKT (SOCIALE ECONOMIE) 114
2.1. Strategische doelstellingen 114
2.2. Operationele doelstellingen 114
2.2.1. OD 18. Sociaal ondernemerschap ondersteunen 114
2.3. Budgettair kader..... 116
2.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's) ...117
VIII. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD..... 121
1. Apparaatskredieten 121

2.Begrotingsprogramma's zonder beleidsveld 126

IX.LIJST MET AFKORTINGEN 129

X.BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'..... 132

XI. BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE RESOLUTIES EN MOTIES VAN HET VLAAMS PARLEMENT'..... 135

XII. BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE AANBEVELINGEN VAN HET REKENHOF'..... 142

XIII. BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE ARRESTEN VAN HET GRONDWETTELIJK HOF EN VAN HET HOF VAN JUSTITIE" 144

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

De coronacrisis is nog maar nauwelijks verteerd of de oorlog in Oekraïne zet alweer druk op onze bedrijven en arbeidsmarkt. Ook de krapte op de arbeidsmarkt doet zich voelen in steeds meer sectoren en bedrijfstakken, met grote gevolgen voor de productie en voor maatschappelijke dienstverlening zoals: vertragingen op de luchthaven, leerkrachten die niet vervangen raken, de horeca- en eventsector die bedrijfsactiviteiten moeten stilleggen, … De werkdruk in vele bedrijven is hierdoor hoog.

Toch biedt deze crisis naast grote uitdagingen ook grote kansen:
- kansen op een job voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- kansen voor werknemers om hun loopbaan een andere wending te geven of om zich bij te scholen.
- kansen voor ondernemingen om vacatures in te vullen door hun arbeidsorganisatie of aanwervingsbeleid te durven herzien met het oog op een sterke toekomst.

Tijdens de werkgelegenheidsconferentie van 19 april 2022 was er de oproep tot een kansenoffensief. Een oproep om uit onze comfortzone te treden, om de waarde van een duurzame job opnieuw centraal te stellen en om krapte om te zetten in kansen.

Met velen schaarden we er ons achter één missie waar we versneld en versterkt naartoe werken: een werkzaamheidsgraad van 80%. Want elke extra Vlaming aan de slag is dubbele winst, voor de persoon zelf én voor onze samenleving.

Ik reken op een bijkomende stap voorwaarts met een nieuw VESOC-akkoord om, samen met de sociale partners en de Vlaamse Regering, effectief verandering te realiseren op de Vlaamse arbeidsmarkt, op vlak van activering, opleiding, werkbaarheid, economische migratie en interregionale mobiliteit.

Om dit te realiseren zijn ook structurele ingrepen nodig, met de federale overheid en op maat van elke regio. Daarom wil ik, in het spoor van het sterke akkoord dat gesloten werd rond de re-integratie van langdurig zieken met de federale minister bevoegd voor Volksgezondheid, ook met de andere federale collega's verdere stappen zetten in het asymmetrisch arbeidsmarktbeleid, zoals weergegeven in de nota van de Vlaamse regering 'elk talent telt' met o.a. de begeleiding van tijdelijk werklozen, het sneller inschrijven bij VDAB, het afremmen van vervroegde uittrede, en de criteria voor beschikbaarheid van werkzoekenden. Stilstaan is op dit vlak absoluut achteruitgaan. Want de Vlaamse arbeidsmarkt staat nu in brand en heeft nu nieuwe hefbomen nodig die evenzeer het federale niveau ten goede komen.

We houden onze koers aan en behouden onze blik vooruit, gericht op onze horizon van 80% werkzaamheidsgraad. Dat neemt niet weg dat we in voorliggende BBT zeker ook tevreden mogen terugblikken op de vele acties en beleidsinitiatieven die we in 2021, ondanks en tijdens de langdurende coronacrisis, genomen hebben om zuurstof te geven aan een arbeidsmarkt in volle turbulentie. Ik leg u graag de mooie resultaten voor die in uitvoering van de BBT 2021 reeds geboekt werden.

Vooraleer u in deze BBT een volledig overzicht krijgt van de voortgang en realisaties in 2021, geef ik u hierna in deze inleiding graag toch al een greep mee uit die vele verwezenlijkingen binnen elk van onze strategische doelstellingen voor 2019-2024:

1) Meer mensen aan het werk;
2) Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat;

3) Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Strategische Doelstelling 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 120.000 Vlamingen extra aan een job helpen en te evolueren naar een werkzaamheidsgraad van 80%. Ondanks de coronacrisis blijft die 80% werkzaamheidsgraad onze ambitie. Om die ambitie waar te maken, moeten we versterkt inzetten op activering met nieuwe partners en technologieën, op een verruiming van de arbeidsmarkt naar niet-beroepsactieven, …, op gerichte loonkostsubsidies voor wie ver van de arbeidsmarkt staat (bijvoorbeeld personen met een arbeidsbeperking of ouderen) en op initiatieven om werk lonend en aantrekkelijk te maken.

Een sterke en performante activering – In 2021 hebben we ingezet op een sterke en brede activering. Om elke werkzoekende een passend aanbod op maat te kunnen bieden, werd in 2021 de bemiddelings- en opleidingscapaciteit van VDAB aanzienlijk versterkt. Dat gebeurde in samenwerking met bestaande VDAB-partners. Meerdere tenders werden uitgebreid, gericht op werkzoekenden en kwetsbare werknemers. Het volledige aanbod aan opleidingen en competentieversterking werd ook kosteloos opengesteld voor tijdelijk werklozen. Naar deze groep werd ook gericht gecommuniceerd, en ze werden bevraagd over hun behoeften.
Tegenover de aangeboden trajecten verwachten we engagement van de werkzoekenden om mee te werken aan hun traject naar werk en het naleven van de afspraken. Wanneer dit ontbreekt, volgt waar nodig sanctionering. VDAB maakte de bemiddelings- en transmissieprocedure op verschillende manieren meer gestructureerd en transparanter. Zo werd onder meer een feedbacksysteem ingevoerd door de controledienst, gekoppeld aan periodieke rapportering, werden de transmissierichtlijnen herwerkt, werd het automatiseren van de transmissieprocedure aangevat en werd een contactpersoon geïntroduceerd in het bemiddelingsproces als vast aanpreekpunt voor zowel partner als klant. De VDAB-bemiddelaars kregen een vorming om aan de slag te gaan met de nieuwe bemiddelingsmethodiek die inzet op een sluitende ondersteuning op maat met duidelijke afspraken tussen werkzoekende en bemiddelaar.

Competentieversterkende trajecten – Via werkplekleren en competentieversterkende trajecten geven we mensen werkervaring en competenties mee. De voorbereiding van de nieuwe werkvorm ‘GLOW’ (groeien en leren op de werkvloer) bij VDAB werd aangevat. Deze nieuwe vorm komt in de plaats van en combineert de sterktes van de begeleidingsvormen TWE (traject tijdelijke werkervaring) en GOB (gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst). VDAB boog zich samen met verschillende partners over het juridisch en wetgevend kader en over de inhoudelijke aspecten en de operationalisering van de nieuwe maatregel. De effectieve start ervan is voorzien begin 2023. IBO (Individuele Beroepsopleiding) werd opgewaardeerd als positieve uitkomst van tendertrajecten en werd beter bekendgemaakt bij werkgevers. Voor de nieuwe maatregel gemeenschapsdienst – gericht op activering van mensen die al lang werkloos zijn – werd eind 2021 de conceptnota goedgekeurd door de Vlaamse Regering en kon de operationele voorbereiding starten

Ondernemerschap stimuleren – Ondernemerschap stimuleren we op alle leeftijden als een evenwaardige keuze, ook voor gefaalde ondernemers blijven we dit doen. 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 de relancemaatregelen werd de doelgroep van de transitiepremie in 2021 voor één jaar uitgebreid naar alle uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, waarbij de premie werd gehalveerd. Intussen liep deze tijdelijke maatregel ten einde op 31 maart 2022, en werd deze tijdelijke aanpassing een structurele aanpassing aan de transitiepremie vanaf 1 april 2022.

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. Met het oog op meer focus en effectiviteit in de maatregelen in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt, pasten we in 2021 de regelgeving voor de doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers aan. De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) werd geïntegreerd in de maatregel Individueel Maatwerk. Het uitwerken van een doelgroepvermindering in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verder opgevolgd in het licht van het af te sluiten werkgelegenheidsakkoord tussen de sociale partners en de Vlaamse regering in 2022.

Werken moet lonen – Met de jobbonus wordt de stap naar werk lonender gemaakt. Er werd beslist om enerzijds een maatregel uit te werken voor loontrekkenden, gericht op lage lonen/inkomens (de jobbonus), en anderzijds een maatregel gericht op startende zelfstandigen die voordien aan het werk waren aan een laag loon (de jobbonus +). In 2022 worden de decreten voor de jobbonus en voor de jobbonus + definitief goedgekeurd. Het decreet voor de jobbonus werd al goedgekeurd in de commissie van het Vlaams Parlement in april 2022. Vervolgens volgt de uitwerking van de verschillende uitvoeringsbesluiten.

Activeren van nieuwe groepen – Ook wie vandaag niet-beroepsactief is — zoals langdurig zieken, een aantal vrouwen met een migratie-achtergrond en huismoeders of -vaders — willen we, vanuit een loopbaanperspectief en rekening houdend met drempels op alle levensdomeinen, stimuleren om aan het werk te gaan. VDAB werkte in 2021 aan een overkoepelende strategie naar deze doelgroepen, om ook voor hen een passend en toegankelijk aanbod op maat te kunnen doen, ongeacht hun statuut. We hanteren een outreachende aanpak waarvoor actief wordt samengewerkt met partners die deze moeilijk bereikbare doelgroepen kunnen bereiken. Lokale besturen nemen hierin een belangrijke rol op gelet op hun lokale knowhow over deze doelgroepen.

- Zo zetten we al onze expertise en die van partners in om samen met het RIZIV langdurig zieken en arbeidsongeschikten (opnieuw) in de arbeidsmarkt te integreren. In 2021 werd het 'Vlaams actieplan re-integratie (langdurig) zieken" gelanceerd. Vanuit dit actieplan zette VDAB in samenwerking met het partnerlandschap verschillende acties op touw gericht op onder meer sensibilisering van/via huisartsen, arbeidsartsen, sectoren en werkgevers.
- Voor personen met een arbeidshandicap werd ingezet op laagdrempelige en klantvriendelijke informatie naar de doelgroep, en op geïntensiveerde informatie-uitwisseling, met het oog op een toekomstig samenwerkingsovereenkomst tussen de federale en Vlaamse instellingen om deze mensen met een handicap concreet te begeleiden naar betaald werk.
- Met het beleidsdomein Welzijn geven we vorm aan een versterkt en toenemend werk-zorgaanbod voor mensen met een welzijnsproblematiek die tijdelijk niet in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten. Voor de doelgroep personen met een CMPPS-problematiek (cognitieve, medische, psychische, psychiatrische en/of sociale problematiek) formuleerden we in het najaar van 2021 een voorstel tot aanpassing van de regelgeving.
- Optimale activering en competentieversterking van personen in andere statuten, vergt ook overleg met de federale overheid rond deze statuten en de bijhorende

uitkeringen. In 2021 startten we rond vrijwilligerswerk het overleg op met het federale niveau met betrekking tot het asymmetrische samenwerking en het toekennen van ruimere activeringsbevoegdheden aan de regio's. Daarnaast werd input geleverd in kader van de voorbereiding van een mogelijke 7de staatshervorming en doorgedreven asymmetrisch beleid, die aansturen op – aan de ene kant – een passende activering voor wie niet onmiddellijk beschikbaar is op de arbeidsmarkt omwille van cognitieve, medische, psychische, psychiatrische en/of sociale (CMPPS) problemen, en die de stap naar werk willen zetten (bijvoorbeeld in kader van werk-zorgtrajecten).

- Met het beleidsdomein Onderwijs trachten we jongeren die de schoolbanken vroegtijdig verlaten te begeleiden naar een job of een kwalificerende opleiding. Om NEET-jongeren zo goed mogelijk vanuit VDAB te kunnen bereiken, werd in 2021 gewerkt aan een aanpassing van de regelgeving waardoor zij aan de doelgroep van de activeringsregisseur worden toegevoegd. In het kader van de Youth Guarantee werd een lerend netwerk opgericht specifiek gericht op het versterken van de positie van de kwetsbare NEET-jongeren. VDAB startte ook met de eerste voorbereidingen voor een nieuw beroepskwalificerend traject, in de eerste plaats bedoeld voor ongekwalificeerde jonge werkzoekenden. En er liepen ESF-projecten gericht op potentieel vroegtijdige schoolverlaters en op het stimuleren van bottom-up-initiatieven ter ondersteuning van kwetsbare jongeren.
- Voor nieuwkomers investeren we, samen met het Agentschap voor Integratie en Inburgering, in een snelle begeleiding door VDAB. Een van de belangrijkste beleidsmatige veranderingen aan de regelgeving over het Vlaams integratie- en inburgeringsbeleid is het toevoegen van de pijler 'economische zelfredzaamheid' aan het inburgeringstraject: alle inburgeraars moeten zich ten laatste 60 dagen na ondertekening van het inburgeringscontract inschrijven bij VDAB zodat VDAB en de agentschappen of het OCMW en de agentschappen kunnen komen tot een geïntegreerde intake en gezamenlijke afspraken rond het traject werk/inburgering. Op 1 maart 2022 trad deze nieuwe regelgeving in werking.
- Niet enkel nieuwkomers maar ook oudkomers en laag- of ongeletterden kunnen een taalachterstand hebben. In 2021 lanceerden we het actieplan 'Vijf voor Taal'. Met dat plan wil VDAB de taalachterstand wegwerken, en meer kansen creëren voor anderstaligen op de arbeidsmarkt.
- Ook herintreders zijn een groep waarop we ons richten. Er zijn twee ESF-projecten 'Outreach & activering' die zich onder meer richten naar niet-beroepsactieven, waaronder herintreders op de arbeidsmarkt. De doelstelling van de oproep is om in Vlaanderen en Brussel outreachende & geïntegreerde acties op te zetten voor inactieve arbeidsreserves die mits bijkomende ondersteuning potentieel inzetbaar zouden kunnen gemaakt worden op de arbeidsmarkt. Er lopen intussen meer dan 80 projecten in Vlaanderen, waaronder projecten kinderopvang waar moeders, die tot hiertoe niet actief zijn op de arbeidsmarkt, een opleiding volgen als kinderopvangbegeleider en tegelijkertijd hun kinderen in de opvang zijn.

Maatwerk 2.0 – In 2021 werkten we het decreet 'Individueel maatwerk' uit binnen het inhoudelijke kader van de conceptnota zoals goedgekeurd door Vlaamse Regering. Het decreet wil de kansen op de arbeidsmarkt verhogen voor personen met een arbeidsbeperking, door hen ook in een reguliere arbeidscontext ondersteund te kunnen tewerkstellen. Onder andere maatwerkbedrijven of sociale-economie organisaties kunnen een rol spelen in de begeleiding van doelgroepwerknemers in de reguliere ondernemingen. De maatregel inzake individueel maatwerk heeft ook als doel om de doorstroom naar het normaal economisch circuit beter te ondersteunen en op die manier transities te faciliteren voor doelgroepwerknemers tussen de sociale economie en het normaal economisch circuit. We zetten in op een doelgerichte samenwerking tussen sociale en reguliere ondernemingen om meer doelgroepwerknemers beter te laten doorstromen naar een reguliere job. We blijven ook inzetten op bijkomende plaatsen voor de sociale

economie. Het groeipad voor collectief maatwerk (circa 215 plaatsen) dat in het najaar van 2020 uitgewerkt werd, werd in 2021 operationeel. De inhoudelijke focus lag op duurzame en circulaire bedrijfsactiviteiten. Begin april werden 215 deze extra arbeidsplaatsen toegekend, verdeeld over 68 organisaties die circulaire duurzame bedrijfsactiviteiten uitvoeren. In afwachting van de inpassing van de maatregel LDE in individueel maatwerk, ontwikkelden DWSE en VDAB een plan van aanpak om het huidige LDE-contingent zo goed als mogelijk in te vullen, wat zijn beslag kreeg in een actieplan 'Invulling (openstaand) contingent LDE'.
In het voorjaar van 2021 werden de drie systemen van arbeidszorg die we tot dan toe kenden in de sociale economie geïntegreerd in een nieuw regelgevend kader rond arbeidsmatige activiteiten binnen de sociale economie, steeds met de finaliteit om stappen naar betaald werk te zetten. 74 maatwerkbedrijven en hun partners werden naadloos omgezet naar dit nieuwe kader 'arbeidsmatige activiteiten', en ook alle arbeidszorgmedewerkers werden mee omgezet in dit nieuwe verhaal.
Eind 2021 zetten we voorts ook een belangrijke eerste stap voorwaarts in het dossier van de (federale) harmonisatie van de RSZ-statuten van de voormalige sociale en beschutte werkplaatsen. Het federaal wetgevend initiatief voorziet een belangrijke en noodzakelijke (wetgevende) stap in de gelijkschakeling van de RSZ-statuten. Vanuit Vlaanderen ontwikkelen we daarnaast een nieuw aangepast beleidskader om een transparante, correcte en gelijke behandeling van alle maatwerkbedrijven te waarborgen binnen de Vlaamse regelgeving. Eind 2021 werd een voorstel met de basisprincipes goedgekeurd op de Vlaamse Regering dat in 2022 zal uitmonden in een nieuw uitvoeringsbesluit, met aansluitend een tripartiteakkoord dat zowel op de harmonisering van een aantal CAO's in de maatwerksector als op extra tewerkstelling in de Vlaamse maatwerkbedrijven zal inzetten.

Talent van buiten Vlaanderen aantrekken – Voor de vele vacatures die we ondanks alle inspanningen met Vlaams talent niet ingevuld krijgen, kijken we ook naar buitenlands talent; eerst in de andere gewesten, dan in de aanpalende grensregio's en nadien ook in het buitenland (eerst binnen de EU en tot slot buiten de EU).
We versterken de samenwerking met de andere gewesten, met wie we samenwerken rond het automatisch versturen en actief bemiddelen van vacatures, rond het ter beschikking stellen van IBO's bij Vlaamse werkgevers, rond het organiseren van jobdagen en het voorzien van taalopleidingen Nederlands. Het hernieuwde samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk gewest werd in oktober 2021 definitief goedgekeurd. Met Le Forem zette VDAB een proeftuin voor de sector Industrie op rond vacature-uitwisseling en toeleiding van werkzoekenden. We hebben in 2021 ook ingezet op een versterkte samenwerking met de grensregio's, o.a. rond het bemiddelen en inschakelen van Franse en Nederlandse werkzoekenden in Vlaanderen.
Verder zorgen we ervoor dat internationale arbeidsmigratie gericht op hooggeschoolden en op het invullen van knelpuntberoepen snel en soepel kan verlopen. We werkten in 2021 een nieuw beleid uit rond de beroepskaarten, met het oog op het aantrekken van buitenlandse ambitieuze ondernemers en innovatief talent, rekening houdend met de innovatieve en economische meerwaarde. De nieuwe maatregel is op 1 januari 2022 in voege gegaan. De regelgeving rond tewerkstelling van buitenlandse werknemers werd punctueel aangepast met het oog op het aantrekken van buitenlands toptalent en het versterken van het tewerkstellingspotentieel in Vlaanderen.
In 2021 werd de knelpuntberoepenlijst met middengeschoolde profielen die toegang krijgen tot de Vlaamse arbeidsmarkt geüpdatet. We werkten aan de vereenvoudiging van de procedures voor het aanvragen van gecombineerde vergunningen, onder andere via het elektronisch platform 'Working in Belgium', dat in 2021 gefaseerd operationeel werd. We zorgden ook voor een vlotte toepassing van de gecombineerde procedure voor Britse onderdanen die vanaf 1 januari 2021 om redenen van werk naar Vlaanderen willen komen.

Positieve partnerschappen – Om meer mensen extra aan het werk te krijgen, rekenen we op de samenwerking met andere beleidsdomeinen. We verwezen al naar de beleidsdomeinen Welzijn en Onderwijs en naar de federale overheid rond het versterken van de activering van werkzoekenden, leefloongerechtigden, niet-beroepsactieven, vervroegde uittredingsstelsels, langdurig zieken, … Daarnaast investeren we ook in stevige, duurzame en positieve (lokale) partnerschappen op het terrein. VDAB werkt als regisseur daarbij nauw samen met de lokale besturen en bedrijven en sectoren bij het verhogen van de werkzaamheidsgraad. Voor het bereiken van de niet-beroepsactieven gaat VDAB samen met het departement de lokale besturen en hun intergemeentelijke samenwerkingsverbanden ondersteunen met kennis en knowhow om te komen tot een sluitende, gebiedsdekkende aanpak. We verbreden in dit kader de regierol lokale sociale economie naar een lokale regie sociale economie én werk.

Het voorbije jaar versterkten we de samenwerking tussen VDAB en de lokale besturen zodat mensen met een leefloon en andere niet-beroepsactieven – waar mogelijk – snel begeleid kunnen worden naar de arbeidsmarkt. VDAB zette in 2021 de ambitie voort om met alle centrumsteden in Vlaanderen, al dan niet in een intergemeentelijk samenwerkingsverband met omliggende gemeenten, een samenwerkingsovereenkomst af te sluiten. Tegen eind 2021 werd met 12 van de 13 centrumsteden een overeenkomst afgesloten. In totaal zijn ruim de helft van de Vlaamse gemeenten begin 2022 gevat in een samenwerkingsovereenkomst en lopen er heel wat onderhandelingen in functie van het afsluiten ervan. In het kader van de samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en de lokale besturen worden ook concrete acties afgesproken om de toeleiding van leefloners naar de arbeidsmarkt te versterken en wordt ook onderzocht welke acties (boven)lokaal kunnen opgezet worden om niet-beroepsactieven te informeren, te sensibiliseren en te activeren voor de arbeidsmarkt. Een aantal lokale besturen engageerden zich in samenwerking met VDAB tot projectpartnerschappen die via ESF-oproepen werden gelanceerd, onder andere in het kader van de ESF-oproepen "Outreach & Activering" en "Lokale partnerschappen voor jongeren".

In 2021 schreven we de regelgeving die een verbreding van de regierol van de lokale besturen naar een lokale regierol sociale economie en werk mogelijk maakt. Dit uitvoeringsbesluit werd eind april 2022 definitief goedgekeurd. Door deze uitbreiding en door de lokale regisseurs en hun lokale regieverbanden verder te ondersteunen, faciliteren we de lokale besturen verder bij kennisopbouw, kennisdeling, netwerking en beleidsontwikkeling binnen het lokale regieverband.

Strategische Doelstelling 2: Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat

In een continu en sterk veranderende arbeidsmarkt willen we mensen loopbaanzekerheid bieden. We investeren in een arbeidsmarkt op mensenmaat. Matchen met een job én 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 ontplooien 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 transities mogelijk van de ene job naar de andere en tussen diverse levensdomeinen (leren, werken, zorgen, …) en bieden we nieuwe perspectieven bij dreigend 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. We maakten 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.

Werk en gezin beter op elkaar laten aansluiten – We vereenvoudigen de combinatie van arbeid en privé voor alle gezinnen (tweeverdieners, alleenstaande ouders, alleenstaanden, …) om de werkzaamheidsgraad te verhogen. We kijken hierbij vooral naar het stelsel van de dienstencheques en de thematische verloven. Daarnaast maken we werk van werkbaar werk (zie strategische doelstelling 3).
Het systeem van de dienstencheques blijft een belangrijke tewerkstellingsmaatregel. De afgelopen jaren werd op basis van de jaarrekeningen onderzoek gedaan naar de rendabiliteit en financiële gezondheid van de dienstenchequebedrijven en werd een permanent monitoringsysteem opgezet. Aan de hand van de resultaten daarvan werd de inruilwaarde van de dienstencheques in januari 2021 een eerste maal verhoogd. Daarnaast werd in 2021 een prognosemodel ontwikkeld. Dit model toont voor de komende jaren een verderzetting van de dalende trend van de rendabiliteit. In antwoord hierop bereidden we een indexering van de inruilwaarde van een dienstencheque aan 100% in de toekomst voor. We zetten – met ESF-ondersteuning – in de dienstencheque-sector in op de werkbaarheid van de jobs, op opleiding in de sector en op jobcoaching. Wat jobcoaching betreft, wijzigen we de regelgeving die het mogelijk zal maken voor dienstenchequewerknemers om een startende collega of een werkzoekende in het kader van een VDAB-stage – waaronder een Individuele Beroepsopleiding (IBO) – te begeleiden.
We hadden ook oog voor de veiligheid van de huishoudhulpen in het kader van de coronapandemie en verankerden decretaal enkele (nieuwe) verplichtingen voor de dienstenchequegebruikers. Eind 2021 lanceerden we een bevraging van dienstenchequeorganisaties en -werknemers om hun opleidingsnoden beter in kaart te brengen.
Op het vlak van de thematische verloven onderzochten we en voorzagen we een Vlaamse aanmoedigingspremie bij het opnemen van het nieuwe federale thematische verlof 'mantelzorg'. Ook pasten we – n.a.v. de uitdagingen die de coronacrisis met zich meebracht – het BVR Vlaams Zorgkrediet aan om het mogelijk te maken het uitdovend stelsel loopbaanonderbreking te pauzeren om even terug aan het werk te kunnen gaan en nadien de loopbaanonderbreking te hervatten.

Loopbaantransities faciliteren – De arbeidsmarkt is in volle beweging. Jobs verdwijnen, nieuwe jobs zijn in opmars en de inhoud en taken van elke job zijn onderhevig aan ongeziene verandering. Tegenover die achtergrond willen we loopbaantransities mogelijk maken. 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 stapsgewijs aan een gepersonaliseerd burgerprofiel, waarin relevante individuele loopbaaninformatie wordt gebundeld. In september 2021 werd de eerste fase van dit gepersonaliseerd loopbaanplatform afgerond.
Om proactiever te kunnen inzetten op begeleiding bij een (dreigend) ontslag, verzorgen VDAB-partners sinds 2021 een begeleiding voor kwetsbare werknemers,

waaronder werkzoekenden/werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding (begeleiding van werknemers met recente werkervaring). VDAB zet zich in voor tijdelijk werklozen, door hen op maat proactief te benaderen en door het volledige aanbod aan opleidingen en competentieversterking voor werkzoekenden kosteloos ook voor hen open te stellen.
We verkenden hoe er via samenwerking met de federale overheid ingezet kan worden op vlottere werk-naar-werk transities en via de introductie van de intersectoraal adviseur 'jobmobiliteit' ondersteunden we de sectoren in het kader van jobmobiliteit.
De resultaten van de VIONA-onderzoeksopdracht rond het versterken van werk-naar-werk-transities en het inzetten van loopbaanversterkende instrumenten worden meegenomen bij de uitwerking van de competentiechecks en de transitiepunten.

Opleidingsaanbod voor iedereen – We faciliteren een toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod met veel aandacht voor (basis)geletterdheid, taal, 21ste-eeuwse -, loopbaan-, STEM- en digitale vaardigheden. Met maar liefst 260.000 inschrijvingen vonden mensen in 2021 massaal hun weg naar het online VDAB-opleidingsaanbod, dat verder werd hernieuwd en uitgebreid. "Hybride leren" (een combinatie van digitaal leren, face-to-face opleidingen en werkplekleren) werd verkend en het fysieke opleidingsaanbod werd versterkt. VDAB zette vacaturegerichte en mobiele opleidingen op vanuit de specifieke noden van werkgevers en sectoren. In 2021 werden belangrijke stappen gezet in het Competent-verhaal en werd 'Competent 2.0' – waarmee beroepen en functies worden 'vertaald' naar competenties – wendbaarder door sterker in te zetten op AI om de standaard mee te voeden. Hierdoor kunnen we sneller inspelen op vraag en aanbod vanuit de arbeidsmarkt en een proactief competentiebeleid voeren.

Opleidingsincentives – Naar aanleiding van de coronacrisis hebben we met zijn allen een digitale omschakeling gemaakt in werken, maar ook in leren en opleiden. Dat momentum lag aan de basis van het actieplan E-leren, dat in 2021 concreet vorm kreeg en waarvan de uitvoering een aanvang nam met onder meer 65 opgestarte projecten binnen de oproep E-leren. De overheidsopdracht Leergoesting werd uitgewerkt.
Voor een goede relance is méér opleiding nodig. De relancemaatregelen bevatten daarom een tijdelijk initiatief om de opleidingsdeelname te verhogen: werkgevers wordt gevraagd om hun werknemers te stimuleren om opleiding te volgen. Opdat dit niet ten koste gaat van hun eigen recht op Vlaams opleidingsverlof, krijgen ze een verdubbeling van hun recht als ze zowel op eigen initiatief als op voorstel van de werkgever een opleiding volgen. De regelgeving werd aangepast met dit gemeenschappelijk initiatiefrecht vanaf 1 september 2021 voor de duur van één schooljaar. We verruimden daarnaast de toekenningsvoorwaarden voor het Vlaams opleidingsverlof zodat ook 'blended' leren in aanmerking komt. Vanaf schooljaar 2021-2022 is dit definitief geregeld.
In 2021 screenden we de opleidingen die in aanmerking komen voor het Vlaams Opleidingsverlof en monitorden we de opleidingsinspanningen van de werkgevers en de opleidingsdeelname van de werknemers.

Bouwen aan een echte leercultuur - Vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid maar ook vanuit gedeelde doelstellingen gaan we verder op weg naar een échte leercultuur. We willen de lat hoger leggen rond levenslang leren en ons meten met die landen waar levenslang leren en ontwikkelen sterk(er) ingeburgerd is. De doelstelling is een toegankelijk, toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod waar méér mensen gebruik van maken om hun loopbaan te versterken. We werken daartoe een leer- en loopbaanrekening uit, die alle rechten en incentives voor het individu bundelt in een persoonsvolgend ontwikkelbudget. De visienota hierover, gevoed vanuit VIONA-onderzoek en afgetoetst bij de stakeholders, werd door de Vlaamse Regering goedgekeurd. In afwachting van en in opstap naar de leer- en

loopbaanrekening, is sinds de zomer van 2021 al een digitale wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives ter beschikking.
In het kader van levenslang leren werd in 2020 een Partnerschap Levenslang Leren opgericht binnen de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs en Economie. Het partnerschap heeft in 2021 belangrijke stappen gezet om over de beleidsdomeinen van Werk en Onderwijs heen meer samenwerking en wederzijds begrip te verkrijgen. In 2021 werd er toegewerkt naar een actieplan om van Vlaanderen een lerende samenleving te maken. Dit actieplan, dat de naam '*Koers zetten naar een lerend Vlaanderen'* draagt, kwam eind 2021 tot stand en schuift 47 acties naar voor die moeten helpen om hefbomen en drempels in levenslang leren vast te stellen en om tegen 2030 tot een opleidingsdeelname van 60% te komen.

Arbeidsmarktgericht opleiden – Om het leren zo dicht mogelijk bij de arbeidsmarkt en waar mogelijk op de werkvloer te brengen, trekken we de kaart van de innovatieve leermethoden. We zetten versterkt in op duaal leren. We ondersteunen en stimuleren duaal leren in het secundair onderwijs onder meer via een ESF-oproep en via de duale addenda bij de sectorconvenants 2021-2022. We breiden het duale aanbod uit naar het volwassenenonderwijs, en hebben daarvoor in 2021 de nodige regelgevende stappen gezet. We onderzochten ook wat er meespeelt in de keuze voor duaal leren en bereidden op basis daarvan een communicatiecampagne voor. Als voorbereiding op de introductie van het duaal leren in het hoger- en volwassenenonderwijs lopen ESF-projecten. Eveneens met ESF-ondersteuning lopen projecten die de mogelijkheden van kwalificerende leerwegen verkennen voor werkenden.
Vanaf 2021 is VDAB bevoegd voor de leertijd, die omwille van de continuïteit van het aanbod en het borgen van de expertise in eerste instantie in zijn huidige vorm werd ingekanteld.
De hervorming van de incentives voor kwalificerend leren kreeg in 2021 vorm en zal in 2022 in regelgeving gegoten worden. Intussen werd als relancemaatregel in het kader van AHAD de stagebonus verhoogd en de doelgroep verbreed tijdens schooljaar 2020-2021. Een selectieve verlenging van deze verruiming werd voorbereid voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023.

Strategische Doelstelling 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 pijnlijk voorbeeld van, maar biedt ook opportuniteiten die we moeten grijpen. Met het relanceplan Vlaamse Veerkracht, dat in 2021 voluit tot uitvoering kwam, hebben we een ambitieus plan geschreven 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, in natuur en omgeving. We willen ondernemingen, sectoren en partnerschappen op de arbeidsmarkt ondersteunen in al deze transities om hun innovatiekracht te versterken en een positieve bijdrage te leveren aan maatschappelijke uitdagingen. We streven naar veerkrachtige ondernemingen die tegelijkertijd inzetten op loopbaanbeleid, de verwerving van skills, werkplekleren, diversiteit, arbeidsorganisatie en het versterken van de innovatie en werkbaarheid van jobs. We versterken hen 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.

Competentieprognoses – Om de nood aan competenties, de verwachte tekorten en surplussen en bijgevolg de nood aan om- en bijscholing sluitend in kaart te

brengen op sector-, cluster- en ondernemingsniveau en voor de Vlaamse arbeids- en opleidingsmarkt als geheel, ontwikkelen we een competentieprognosemodel. In 2021 werkten we daar naartoe vanuit het Steunpunt Werk (in partnerschap met VDAB en WSE) en via de ESF-SCOPE-projecten.

Inzetten op (inter)sectorale afspraken – Met de sectoren maken we werk van geïntegreerde strategieën voor hun maatschappelijke uitdagingen. Het inhoudelijke kader 2021-2022 voor de sectorconvenants die begin 2021 van start gingen, capteert thema's zoals: actief meewerken aan een opleidingsoffensief, verder inzetten op werkbaar werk, prioriteit blijven geven aan inclusie, gestalte geven aan de zelfregulering op vlak van non-discriminatie, … We vragen sectoren ook om aandacht voor relance en voor intersectorale samenwerking, waarvoor we onder andere intersectorale adviseurs inzetten.
We bereidden de tussentijdse evaluaties van de sectorconvenants en addenda voor, en een verlenging van de huidige sectorconvenants en addenda met zes maanden.

Toekomstige uitdagingen aangaan – We gaven in 2021 concreter vorm aan de heroriëntering van 'Focus op talent' naar een mobiliserend programma om ondernemingen, organisaties en hun werkvloeren te ondersteunen om uit te groeien tot inclusieve ondernemingen en werkvloeren opdat talenten goed terechtkomen in ondernemingen en op werkvloeren en vervolgens duurzame loopbanen kunnen uitbouwen. Binnen de ESF-oproep 'inclusieve ondernemingen' kwamen de projecten in 2021 op kruissnelheid. In het kader van de relance bereidden we de nieuwe maatregel competentiechecks voor organisaties en competentiechecks voor werkenden voor.
We zetten daarnaast in op ondersteuning bij transformaties. Zo lanceerden we een ESF-oproep om kmo's te begeleiden bij transformatieprocessen inspelend op digitalisering, waarvan de projecten in 2021 op kruissnelheid kwamen.
In het kader van de relance bereidden we de nieuwe maatregel van de competentiechecks voor werkenden en organisaties voor, met het oog op een laagdrempelige opstap om actie te ondernemen op het vlak van competentieversterking.
In 2021 hebben we sterk ingezet op het vormgeven van een model om sectoren, clusters, ondernemingen en hun (toekomstige) werknemers te ondersteunen bij transities en transformaties op de arbeidsmarkt, met het menselijk kapitaal als vertrekpunt. We gingen concreet aan de slag met de groene transitie en de digitale transitie en we maakten werk van de STEM-agenda 2030.

Werk maken van werkbaar werk – In de veerkrachtige onderneming van de toekomst is het werk werkbaar in al zijn dimensies. We voeren daartoe in samenwerking met de sociale partners het actieplan werkbaar werk uit. N.a.v. een evaluatie van het actieplan werkbaar werk werden 11 nieuwe acties aan het huidige actieplan toegevoegd. We ondersteunen ondernemingen rond werkbaar werk met de werkbaarheidscheques – waarvan we het gebruik verruimden tot advies, begeleiding en vorming – en binnen verschillende ESF-oproepen die werken rond een motiverende werkomgeving, leiderschap en het aanpakken van arbeidsorganisatorische uitdagingen en digitale transformatieprocessen. We bereidden een netwerk- en actoranalyse van het 'werkbaar werk'-actorenlandschap rond kmo's in Vlaanderen voor en verkenden de mogelijkheden om een decretaal kader over werkbaar werk uit te werken, een oefening die we vandaag verderzetten.
We zetten samen met StIA (Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV) in op sensibilisering naar het werkveld, en maken de sectoren hiervoor warm via de sectorconvenants en door het inzetten van een intersectorale adviseur 'Werkbaar Werk'.
In het kader van werkbaar werk geven we ook aandacht aan telewerken en welzijn op het werk. We maakten een omvattend actieplan 'Telewerk' op, dat acties bevat

rond informeren, sensibiliseren, ondersteunen en controleren, gericht op werknemers, werkgevers én sectoren. We voorzagen onder meer in een ESF-oproep voor opleidingen rond vaardigheden die nodig zijn bij telewerk, een infopagina op werkbaarwerk.be, en we ontwikkelden een Vlaamse Telewerkmonitor.

Bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt – 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. Maar we zorgen ook voor een adequate curatieve handhaving met gerichte controles vanuit de Vlaamse Sociale Inspectie.
Vanuit de sectorconvenantwerking en via specifieke addenda non-discriminatie en inclusie 2021-2022 stimuleren en ondersteunen we sectoren bij het zetten van stappen vooruit in de aanpak van discriminatie en bij het verhogen van inclusie. In 2021 brachten we zo 37 sectoren aan de start. Een begeleidingsgroep zette sectoren die een nulmeting wensen uit te voeren in 2021 op weg bij die monitoringsoefening en ondersteunde hen bij hun risicoanalyses en bij hun nulmeting. In het kader van de sectorconvenants worden gerichte acties opgenomen op sectorniveau.

Sociaal ondernemerschap ondersteunen – We bouwen actief aan bruggen tussen ondernemers, maatwerkbedrijven en sociale ondernemers zodat meer bedrijven ondernemen met oog voor hun maatschappelijke impact en verantwoordelijkheid. We gaan na hoe we dit sociaal en maatschappelijk verantwoord ondernemerschap gerichter kunnen ondersteunen, complementair aan het bestaande ondersteuningsaanbod naar ondernemingen (vanuit o.a. VLAIO). Hiertoe hebben we in 2021 een beleidsanalyse gemaakt van het decreet betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen.
We bekijken hoe we via sociaal ondernemerschap vernieuwende antwoorden kunnen bieden op nieuwe maatschappelijke uitdagingen. Daartoe voorzagen we in 2021 begeleiding voor startende sociale ondernemingen bij het uitwerken van hun ideeën tot een ondernemingsplan. Het begeleidingsaanbod voor startende sociale ondernemingen StartSOON kende succes met meer dan 90 trajectaanvragen. Aanvullend ondersteunen we de oprichting van sociale ondernemingen via een gerichte subsidieoproep.
Met de ESF-oproepen 'Gedeelde verdienmodellen' en 'Circulair Werk(t)!' ondersteunen we sociaal ondernemerschap als antwoord op maatschappelijke uitdagingen. In het kader van 'Circulair werkt' werd gestart met de werking van sociaal-circulaire hubs. Bedrijven met de ambitie om sociaal en circulair te gaan ondernemen, kunnen terecht bij deze 12 circulaire hubs, verspreid over heel Vlaanderen. Ze bieden inspiratie, matchmaking en ondersteuning, afgestemd op de lokale noden van hun werkingsgebied. De verschillende hubs verenigen zich in een gezamenlijk lerend netwerk, dat werd opgezet met de steun van de Koning Boudewijnstichting.
De oproepen 'Innovatiesteun' en 'Opleidingen' in het kader van het VESOC-akkoord 'AHAD' vormden een belangrijke pijler in de relancesteun aan de sociale-economiesector en zijn bedrijven in 2021. Beide oproepen werden in het najaar van 2021 gelanceerd na Europese goedkeuring via de Tijdelijke Kaderregeling. Met de oproep 'Innovatiesteun' investeerden we in strategische transformatie- en innovatieprojecten in de sociale economie. Via de oproep Opleidingen ondersteunden we de beide sectorale vormingsfondsen om werknemers in de maatwerkbedrijven te versterken in hun competenties en vaardigheden.

Als een rode draad door de strategische doelstellingen heen

Werkgelegenheidsbeleid schragen met data en wetenschappelijke inzichten – De Vlaamse overheid hecht groot belang aan de wetenschappelijke onderbouwing van het gevoerde arbeidsmarktbeleid. In 2021 ging het onderzoeksprogramma van een nieuw Steunpunt Werk van start. Er werden nieuwe VIONA-leerstoelen en een kennisagenda gelanceerd. Die laatste capteert voor verschillende beleidsrelevante thema's de kennisprioriteiten voor de komende jaren. In 2021 hielden we de vinger stevig aan de pols op het vlak van beleidsmonitoring. Er is ingezet zowel op structurele beleidsmonitoring als op monitoring gericht op het meten van de impact van de coronacrisis op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen – Ook via ESF-projecten willen we op een innovatieve manier uitdagingen op de arbeidsmarkt aanpakken. Eind 2021 werd het ESF-programma voor de periode 2021-2027 goedgekeurd door de Vlaamse regering met het oog op het indienen bij de Europese Commissie. We benutten de Europese middelen ook maximaal om het relancebeleid vorm te geven. Ook binnen het 'oude' ESF-programma (2014-2020) werden in antwoord op de coronacrisis nog extra middelen van het REACT EU-programma toegevoegd.

Een performante en klantgerichte overheid – We mikken op een gezonde, slanke, efficiënte en krachtige overheid die de hand reikt naar partners in de samenleving om problemen aan te pakken. Sinds 2020 fungeert VDAB als centrale, data-gedreven en resultaatsgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur. Deze nieuwe rollen werden in 2021 verder uitgediept. VDAB maakt de ambitieuze opdrachten waar door als regisseur een beroep te doen op partnerschap. In functie van de nieuwe taakstelling werden actor- en regisseursrol afgebakend. Naar aanleiding van de audit van het Rekenhof over het uitbestedingsbeleid bij VDAB (auditrapport juni 2021), werd in juni 2021 een actieplan 'VDAB als regisseur' opgesteld, dat VDAB tussen juli 2021 en 2024 continu uitvoert als antwoord op de verbeterpunten en aanbevelingen die naar voor kwamen in het rapport.
We zetten in op een digitale transformatie van de overheid. VDAB en DWSE maken daarom werk van de digitale ontsluiting van de dienstverlening, onder meer op het vlak van activering en bemiddeling, opleidingsaanbod, opleidingsincentives, individueel maatwerk, een digitaal loket voor de maatwerkbedrijven, beroepskaarten, aanmoedigingspremie en digitale ondersteuning voor de Vlaamse Sociale Inspectie.

Digibanken – In 2021 werkten we aan de oprichting van het project 'digibanken', waarmee de Vlaamse Overheid personen met (het risico op) een digitale achterstand wil ondersteunen binnen duurzaam uit te bouwen lokale partnerschappen. In 2021 werd dit project van a tot z uitgedacht en voorbereidend in de steigers gezet op diverse fronten. In het najaar van 2021 werd een eerste oproep gelanceerd om aanvraagdossiers in het kader van een voortraject en/of implementatietraject ter realisatie van lokale digibanken in te dienen. Er werden ook flankerende acties opgestart, zoals de ontwikkeling van communicatietools en een website, en de aanduiding van een dienstverlener voor procesbegeleiding en lerende netwerken van goedgekeurde lokale partnerschappen inzake digibanken.

III. SAMENVATTING

Het totaal beschikbaar krediet over de drie beleidsvelden heen bedroeg in 2021, exclusief apparaatsuitgaven en provisies, afgerond 3,7 miljard euro VAK/VEK. Dit is meer dan 100 miljoen euro bijkomend ten opzichte van het toegekende budget bij de begrotingsaanpassing 2021. Dit bijkomend budget werd overgemaakt via

herverdeling vanuit andere beleidsdomeinen (vb: indexprovisie, relanceprovisie, middelen voor de uitvoering van het VIA-akkoord vanuit het departement Welzijn).

Er werd in totaal bijna 3,6 miljard euro VAK of 97% van het beschikbare budget besteed. Aan VEK-zijde werd er eveneens 3,6 miljard euro besteed of 96% van het beschikbare budget.

Het beleidsveld 'Werk' met een uitvoering van 2,8 miljard euro VAK/VEK had hierin het grootste aandeel.

Binnen het relanceplan 'Vlaamse Veerkracht' moet het VESOC-plan 'Alle Hens aan Dek' (AHAD) de werkzaamheidsgraad doen stijgen richting 80%. Het AHAD-plan steunt op drie pijlers: een opleiding- en loopbaanoffensief, Vlaanderen digitaal transformeren en iedereen duurzaam aan het werk.

In 2021 werd er voor een totaalbedrag van 51.754 keuro VAK en 31.454 keuro VEK opgevraagd uit de Relanceprovisie om invulling te geven aan bovenstaand plan. Er werden onder andere middelen opgevraagd voor de uitrol van de digitaliseringsprojecten vanuit VDAB (10.690 keuro VAK) en Departement WSE (6.000 keuro VAK), de lancering van een oproep 'Strategische investerings-en innovatiesteun aan maatwerkbedrijven, maatwerkafdelingen en lokale diensteneconomie-ondernemingen' (10.000 keuro VAK), het gemeenschappelijk initiatiefrecht in het kader van VOV (3.333 keuro VAK), enz.

Het beschikbare krediet en de budgetuitvoering wordt verderop eveneens per beleidsveld weergegeven en besproken.

De relevantste onderbenuttingen situeren zich binnen de beleidsvelden 'Werk' en 'Sociale Economie' bij de volgende maatregelen: Aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden (AWI), dienstencheques, Vlaams Zorgkrediet en SINE.

Het beleidsveld 'Competenties' kende een hogere uitvoeringsgraad, namelijk 98%, dan de overige 2 beleidsvelden.

De onderbenutting van de maatregel aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden bedroeg 70% VAK en 40% VEK. Het decretaal toegekende krediet hield geen rekening met de specifieke kredietbehoefte. Opzet is om de maatregel in de toekomst te heroriënteren naar een andere activerings- en tewerkstellingsmaatregel.

Bij de dienstencheques stellen we vast dat de coronacrisis in 2021 nog een significante impact heeft gehad. Het ramingsmodel bij BA 2021 hield vanaf mei 2021 rekening met een herstel van activiteiten tot het normale niveau (pre-corona). Het aantal aangekochte dienstencheques bleef evenwel 4,3% onder het geraamde aantal. Dit resulteerde in een onderbenutting van 72 miljoen euro VAK of 5,5% en 95 miljoen euro VEK of 7,3%.

Het Vlaams zorgkrediet Vlaams gewest en het Vlaams zorgkrediet Vlaamse gemeenschap kenden in 2020 respectievelijk een onderbenutting van respectievelijk 9,5% en 8,9%. Het werkelijke aantal aanvragen steeg met 5% ten opzichte van 2020. Dat is de helft van de bij BA 2021 geraamde stijging van 10%.

Tot slot kan de onderbenutting van 14% op SINE verklaard worden door de vertraagde invulling, in het bijzonder bij LDE.

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

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e BA	231.167	1.000	0	3.623.039	3.614.362
2e BA-JR	231.167	1.000	0	3.729.159	3.719.226
BU	251.237	9.702	0	3.623.512	3.582.315

PROGRAMMA JD – WERK

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e BA	231.036	1.000	0	2.856.233	2.846.900
2e BA-JR	231.036	1.000	0	2.910.140	2.908.545
BU	250.171	9.702	0	2.827.299	2.794.725

PROGRAMMA JE – SOCIALE ECONOMIE

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e BA	131	0	0	526.365	527.021
2e BA-JR	131	0	0	558.095	549.757
BU	1.066	0	0	540.539	532.480

PROGRAMMA JF – COMPETENTIES

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**

2e BA	0	0	0	240.441	240.441
2e BA-JR	0	0	0	260.924	260.924
BU	0	0	0	255.674	255.110

IV. TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

1. Transversale, horizontale doelstellingen

Vanuit mijn bevoegdheden droegen we bij aan de horizontale actieplannen, onder meer op vlak van armoedebestrijding, hulp- en dienstverlening aan gedetineerden, gelijke kansen, integratie en inburgering, digitalisering, de beleidsagenda Artificiële Intelligentie en CyberSecurity, de transitieprioriteiten en de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's), … Door binnen de uitwerking van mijn beleid aandacht te hebben voor de kansen die er zijn om het economisch weefsel te verduurzamen, blijf ik actief bijdragen aan de doelstellingen van het Vlaams Energie- en Klimaatplan. Zo is klimaat expliciet benoemd als een van de transities waarin ik de arbeidsmarkt ondersteun (zie OD 8) en werd het groeipad sociale economie verbonden aan duurzame en circulaire economie door de realisatie van extra klimaatjobs deze legislatuur (zie OD 18).
Een uitgebreide rapportering omtrent de voortgang van alle maatregelen onder de bevoegdheid Werk en Sociale Economie zal worden opgenomen in het VEKP-voortgangsrapport dat in de tweede helft van 2022 wordt geagendeerd op de Vlaamse Regering. Voor elke actie zal in het VORA worden aangegeven welk budget hiervoor in 2021 werd voorzien.

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.

2.1. Strategische Doelstelling 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, leefloners, …), 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 in uitvoering van deze strategische doelstelling terug onder de respectieve inhoudelijke structuurelementen 'activering' (beleidsveld Werk) en 'activering' (beleidsveld Sociale Economie).

2.2. Strategische Doelstelling 2: Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat

De coronacrisis betekende een zekere 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 ontplooien 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 transities 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 en doelstellingen, waaronder ook duaal leren, 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).

2.3. Strategische Doelstelling 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 opportuniteiten die we moeten grijpen. Met het relanceplan Vlaamse Veerkracht en het VESOC-akkoord ‘Alle hens aan dek’ hebben we in 2021 een ambitieus plan opgesteld dat Vlaanderen aan de top van Europa wil brengen. Dit was én 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 transities 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. Inhoudelijk structuurelement: ACTIVERING (WERK)

1.1. Strategische doelstellingen

Het geheel van acties onder dit structuurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Meer mensen aan het werk' (zie hoger[1]).

1.2. Operationele doelstellingen

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

Dienstverlening op maat – algemene principes uitwerken

In 2021 zetten we in op een brede activering, als antwoord op de structurele krapte, kwalitatieve mismatches en drempels, zeker in sectoren gekenmerkt door een grote vervangingsvraag wegens veroudering van de werknemerspopulatie (o.a. de zorg), of grondige veranderingen door de coronacrisis. Daarom koos VDAB ook uitdrukkelijk voor een proactieve werkgeversbenadering. In het kader van de relance na corona deden we ook bijkomende inspanningen om de positie van een aantal kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te versterken.

- *Werkzoekenden*

  Om snel in te spelen op een toename van werkzoekenden ten gevolge van de coronacrisis, werd voorzien in een versterking van de bemiddelings- en opleidingscapaciteit van VDAB. Op die manier kon iedereen (werkzoekenden, tijdelijk werklozen, ontslagen werknemers tijdens hun opzegtermijn, …) rekenen op een aanbod op maat.

  De versterking van de bemiddelings- en opleidingscapaciteit werd hoofdzakelijk gerealiseerd door meer uitbesteding en samenwerking met bestaande VDAB-partners. Zo werd de tender gericht op intensieve begeleiding en bemiddeling (TIBB4) uitgebreid in functie van de intensieve begeleiding van werkzoekenden met een matige afstand tot de arbeidsmarkt. Ook voor de intensieve begeleiding van anderstaligen werd extra capaciteit voorzien.

  Verder nam VDAB ook het nodige initiatief (o.a. via een specifieke tender) om drempels in functie van uitstroom naar werk weg te werken. De acties binnen deze tender IB+ hebben zowel betrekking op de werkzoekenden (werken aan veerkracht en motivatie) als op extra ondersteuning in functie van reeds bestaande acties (bv. extra ondersteuning voor en tijdens de opleiding).
  De uitrol van de versterkte begeleidingscapaciteit van VDAB werd zo gerealiseerd door de uitrol van nieuwe begeleidingstenders i.s.m. partners. De nieuwe tender Integrale Begeleiding Plus (IB+) is gericht op personen met grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals langdurig werkzoekenden, opgestart in december 2021. VDAB voorzag in 2021 ook in een proeftuin met betrekking tot het gebruik van vouchers. Via dit ESF-gefinancierd exploratieproject in Antwerpen kan de werkzoekende zelf de begeleidingspartner voor de verdere dienstverlening kiezen.

[1] 2.1. Strategische Doelstelling 1: Meer mensen aan het werk

- *Kwetsbare werknemers*

  Voor kwetsbare werknemers – onder andere voor wie getroffen werd door de coronacrisis – voorzag VDAB sinds maart 2021 een nieuwe tender voor begeleiding van werknemers met recente werkervaring (BWRW) in opzegperiode. De doelstelling van deze begeleiding is om deze werknemers zo snel mogelijk te heroriënteren en herlanceren in een nieuwe job. Dit wordt gerealiseerd door middel van korte loopbaangesprekken met aansluitend een verdiepend traject indien nodig. Sinds de opstart van de tender BWRW in maart 2021 tot einde 2021 werden 867 trajecten opgestart.

- *Tijdelijk werklozen*

  In het kader van het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' spraken de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners af om zo veel mogelijk tijdelijk werklozen, in het bijzonder de intensief tijdelijk werklozen (de Vlaamse regering mikte in 2021 op 75%, op voorwaarde dat de inschrijvingsplicht federaal werd aanvaard), te laten instappen in een opleiding, stage, vrijwilligerswerk of tijdelijke job. Het volledige aanbod aan opleidingen en competentieversterking voor werkzoekenden werd kosteloos opengesteld voor de tijdelijk werklozen. In 2021 werd het ook tijdelijk mogelijk gemaakt voor ondernemers in faling of die gebruik maken van het crisis-overbruggingsrecht om gratis opleidingen in VDAB-beheer te volgen.

  VDAB besteedde specifieke aandacht aan de communicatie naar tijdelijk werklozen. Aanvankelijk werd gewerkt met een gelaagde benadering: hoe intensiever de tijdelijke werkloosheid, hoe intensiever en persoonlijker het aanbod van VDAB. Sinds oktober 2021 wordt een communicatie verstuurd naar alle tijdelijk werklozen, bestaande uit een reeks e-mails die gepersonaliseerd worden o.b.v. de interesse die de burger toont. Tijdelijk werklozen die zich bij VDAB inschrijven (dit is niet verplicht maar er werd hierover wel aangedrongen bij de federale overheid om daartoe de nodige initiatieven te nemen), worden ook gecontacteerd met een vrijblijvend dienstverleningsaanbod BWRW (begeleiding van werknemers met recente werkervaring).

  Om de behoeften en verwachtingen van tijdelijk werklozen en de effecten van de acties van VDAB in kaart te brengen, lanceerde VDAB in 2021 ook twee bevragingen van de groep van tijdelijk werklozen. Uit het laatste rapport blijkt onder meer dat 42% van de intensief tijdelijk werklozen een opleiding, vrijwilligerswerk of een tijdelijk andere job deed tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid.

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.

- Na een eerste hervorming (in voege sinds 1 januari 2020) waarbij we de doelgroep van middengeschoolde jongeren schrapten en de leeftijd van ouderen naar 58 jaar optrokken, pasten we in 2021 naar aanleiding van de Vlaamse Brede Heroverweging (VBH) de regelgeving voor de doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers aan. De leeftijd wordt stelselmatig verhoogd

vanaf 1 januari 2022. Op 14 januari 2022 gaf de Vlaamse Regering haar definitieve goedkeuring aan dit besluit. De inwerkingtreding gebeurt retroactief. Het uitwerken van een doelgroepvermindering in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verder opgevolgd in het licht van het af te sluiten werkgelegenheidsakkoord tussen de sociale partners en de Vlaamse regering.

- Om de ondersteuning van groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te vereenvoudigen naar een eenduidig kader, integreren we de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) in de maatregel Individueel Maatwerk. In 2021 werd hiervoor het nodige regelgevende kader uitgewerkt. (zie verder[2]).

De Vlaamse jobbonus

De Vlaamse jobbonus moet werken lonend maken. Voor de operationalisering van de jobbonus werden verschillende pistes onderzocht in samenwerking met het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) en Departement Financiën en Begroting. Met een jobbonus wordt de stap naar werk lonender gemaakt. Het opzet en de inhoudelijke en technische uitwerking van deze maatregel was voorzien in 2021, maar vergde meer tijd dan initieel voorzien. In het najaar 2021 werd beslist om enerzijds een maatregel uit te werken voor werknemers, gericht op lage lonen/inkomens (de jobbonus), en anderzijds een maatregel gericht op startende zelfstandigen (de jobbonus +). Voor die eerste maatregel was eerder in 2021 al voorbereidend werk gebeurd en werd in november 2021 het ontwerpdecreet principieel goedgekeurd. In 2022 worden de decreten voor de jobbonus en voor de jobbonus + definitief goedgekeurd. Het decreet voor de jobbonus werd reeds goedgekeurd in de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie van het Vlaams Parlement op 28 april 2022. Vervolgens volgt de uitwerking van de verschillende uitvoeringsbesluiten.

Competentieversterkende trajecten

- Werkzoekenden worden maximaal opgeleid op de werkvloer. Hiervoor zijn verschillende vormen van werkplekleren ter beschikking.
  Voor IBO hebben we in 2021 ingezet op een bredere inzet van IBO door (tender)partners. Om het inzetten van IBO bij tenders te stimuleren werd IBO vanaf 2021 als positief resultaat beoordeeld binnen tendertrajecten. In 2021 werd ook een communicatiecampagne gelanceerd gericht op de bekendmaking van IBO bij werkgevers.

- In 2021 werd gestart met de voorbereiding van de nieuwe werkvorm bij VDAB 'GLOW' (groeien en leren op de werkvloer). Deze nieuwe vorm komt in de plaats en zal de sterktes combineren van de begeleidingsvormen TWE (traject tijdelijke werkervaring) en GOB (gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst).
  De doelgroep van deze nieuwe werkvorm zijn werkzoekenden met een grote ondersteuningsnood op vlak van arbeidsmatige zelfredzaamheid omwille van gebrek aan werkervaring en/of gezondheidsproblemen, psychosociale problemen of arbeidsbeperking. De opdracht voor de begeleidingspartner is om deze werkzoekenden te bemiddelen naar betaald werk (in het NEC waar mogelijk of in het SEC waar nodig) door middel van jobhunting, competentieontwikkeling door werkplekleren en jobcoaching. In 2021 werd er afgestemd met de verschillende partners over de inhoudelijke aspecten van de nieuwe werkvorm, het ontwikkelen van een juridisch en wetgevend kader en de verdere operationalisering. In 2022 volgt de verdere operationalisering van de GLOW om dan begin 2023 effectief van start te gaan.

[2] 1.2.1. OD 16. Individueel maatwerk invoeren

Gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden

Het regeerakkoord voorziet in het invoeren van een gemeenschapsdienst, als nieuwe Vlaamse activerende maatregel voor langdurige werkzoekenden, die hen helpt om aansluiting te behouden met de arbeidsmarkt.
Eind 2021 werd de conceptnota 'Gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden' goedgekeurd door de Vlaamse Regering. De gemeenschapsdienst zal juridisch worden vormgegeven via een bestaand instrument van werkplekleren (de werkervaringsstage) en ingekanteld worden binnen een begeleidingstraject (de nieuwe GLOW-werkvorm, cfr. supra). Binnen de competentieversterkende actie van gemeenschapsdienst zal de langdurig werkzoekende kleinschalige taken uitvoeren bij lokale besturen, vzw's en scholen om te werken aan vastgestelde generieke competenties en het opbouwen van arbeidsritme. De werkzoekende krijgt hiervoor een beperkte vergoeding. Wanneer de gemeenschapsdienst passend is binnen het traject naar werk van de langdurig uitkeringsgerechtigde werkzoekende kan dit als verplichte actie worden voorgesteld.
In 2022 zal dit concept omgezet worden in regelgeving en zal de operationalisering verder voorbereid worden, in nauw overleg met de betrokken stakeholders.

Werk als hefboom tot inburgering en integratie

- Het Vlaams parlement keurde op 9 juli 2021 definitief het decreet goed dat de regelgeving over het Vlaams integratie- en inburgeringsbeleid wijzigt. Op 17 december 2021 werd ook het uitvoeringsbesluit definitief goedgekeurd dat een aantal artikelen uit het decreet nader bepaalt.

  Een van de belangrijkste beleidsmatige veranderingen is het toevoegen van de pijler 'economische zelfredzaamheid': alle inburgeraars moeten zich ten laatste 60 dagen na ondertekening van het inburgeringscontract inschrijven bij VDAB zodat VDAB en de agentschappen of het OCMW en de agentschappen kunnen komen tot een geïntegreerde intake en tot gezamenlijke afspraken rond het traject werk/inburgering. In 2021 werd het regelgevend werk voorbereid door de administratie.

  Het hertekende inburgeringsbeleid is inmiddels in werking getreden op 1 maart 2022. In 2022 zullen de Agentschappen Integratie en Inburgering, VDAB en de lokale besturen / OCMW's de geïntegreerde samenwerking via een gezamenlijk afsprakenkader en acht proeftuinen verder concreet uitwerken. De proeftuinen hebben als doel de nieuwe derde pijler 'economische zelfredzaamheid' van het inburgeringstraject kwalitatief verder uit te werken.

- In 2021 lanceerden we ook het actieplan 'Vijf voor Taal'. Met dat plan wil VDAB de taalachterstand wegwerken, en meer kansen creëren voor anderstaligen op de arbeidsmarkt. De kennis van het Nederlands is immers belangrijk om de positie op de arbeidsmarkt voor anderstaligen of mensen met een taalachterstand te versterken.

  Met 'Vijf voor Taal' wordt voorzien in vijf pijlers waarop het VDAB-beleid zich zal enten in de aanpak naar anderstaligen of mensen met een taalachterstand:

  1. Werk maken van een goede taalinschatting: op die manier wordt de (eventuele) kennis van het Nederlands bij een anderstalige of persoon met een taalachterstand in kaart gebracht én kan er een passend traject naar werk ontwikkeld worden, met aandacht voor het Nederlands leren.

2. We gaan uit van geïntegreerde trajecten voor anderstaligen waarbij het werken aan de kennis van het Nederlands gecombineerd wordt met het volgen van een opleiding of aangeboden wordt op de werkplek.
3. Voor de werkgevers die een anderstalige of persoon met een taalachterstand tewerkstellen, of een opleidingsplek aanbieden, wordt voldoende ondersteuning geboden. Dit in de vorm van, waar mogelijk, kosteloze begeleidingstrajecten.
4. We voorzien in een kwartaalrapportering van de resultaten van het taalbeleid: hierbij wordt zowel ingezoomd op een kwantitatieve rapportage (bvb. aantal taalopleidingen dat gevolgd werd, aantal beroepsopleidingen met taalondersteuning,…) als een kwalitatieve rapportage waarbij de kwaliteit van de aangeboden trajecten opgevolgd wordt.
5. Een aanklampende opvolging: waarbij de evolutie van de personen met een taalachterstand of de anderstaligen gevolgd wordt. Wordt een opleiding gevolgd? Wordt er op de werkplek voldoende aandacht besteed aan oefenmomenten,… .

Werk als hefboom in de strijd tegen de armoede

- Via de hogergenoemde jobbonus zullen we werken lonender en aantrekkelijker maken (zie hoger[3]).

- We hebben binnen ons beleidsdomein 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 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. Het Vlaams Netwerk tegen Armoede reikte eind 2021 een armoedetoets aan voor individueel maatwerk. De aanbevelingen uit die armoedetoets werden meegenomen in verder overleg en bij de opmaak van het uitvoeringsbesluit en de operationalisering van het nieuwe beleidskader. Er werd in 2021 tweemaal een overleg met de stakeholders georganiseerd. We gaven verder uitvoering aan de acties in het Vlaams Actieplan Armoedebestrijding (VAPA). In 2021 deed mijn administratie de voorbereiding voor een onderzoek rond armoede en tewerkstelling in de sector van de sociale economie. Voor dit onderzoek werd de nodige financiering voorzien. Dit onderzoek is in januari 2022 van start gegaan.

- Via activering en competentieversterking willen we mensen in armoede perspectief bieden op werk. Bij VDAB-bemiddelaars ontwikkelen we een bewustzijn rond welzijnsproblematieken. Zo lanceerde VDAB in 2021 een online opleidingsmodule om bemiddelaars te sensibiliseren rond armoedeproblematieken van werkzoekenden.

- Binnen een flankerend en versterkend aanbod voor mensen in armoede, zijn o.a. sinds augustus 2020 tot einde 2022 organisaties of partnerschappen aan de slag binnen de ESF-oproep "Versterking van de werk-welzijnsbemiddeling". Met dit aanbod richten zij 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.

[3] 1.2.1. OD 1. Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden

Ondernemerschap stimuleren

Ondernemerschap stimuleren we op alle leeftijden als een evenwaardige keuze, ook voor gefaalde ondernemers blijven we dit doen. 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 de relancemaatregelen pasten we in 2021 de regelgeving van de transitiepremie aan: oorspronkelijk kon de transitiepremie voor ondernemers enkel toegekend worden aan een werkzoekende ouder dan 45 jaar en jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd. In het kader van de relancemaatregelen werd de doelgroep van de transitiepremie in 2021 voor één jaar uitgebreid naar alle uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, waarbij de premie werd gehalveerd. Intussen liep deze tijdelijke maatregel ten einde op 31 maart 2022, en werd voorzien in een structurele uitbreiding van de doelgroep van de transitiepremie naar alle uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en in de structurele halvering van de premie vanaf 1 april 2022. Deze structurele uitbreiding werd principieel goedgekeurd op de Vlaamse Regering van 18 maart 2022.
- Op 19 november 2021 werd op Vlaamse regering een mededeling goedgekeurd voor een uitbreiding van de doelgroep van de transitiepremie naar niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden ingeschreven bij de VDAB. Voor deze doelgroep is het premiebedrag lager en afgestemd op de inschrijving bij VDAB. In 2022 wordt dit regelgevend traject opgestart en afgerond.
- Om het ondernemerschap voor werkenden met een laag inkomen niet te ontmoedigen, ontwikkelen we een jobbonus plus (cfr. supra).
- Daarnaast evalueerden we in 2021 de toeleiding (van werkzoekenden) naar ondernemerschap. Op basis van een evaluatie van het bestaande aanbod bekeken we of we de verschillende maatregelen uit het brede landschap van ondernemersbegeleiding (activiteitencoöperaties, '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. We doen dat vanuit een actieve link naar het beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI), en in het bijzonder naar het Vlaams Agentschap voor Innoveren en Ondernemen (VLAIO), en naar de samenwerkingsovereenkomsten met de werkgeversorganisaties Voka en UNIZO. De evaluatie wordt in het voorjaar 2022 afgerond.

1.2.2. 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 verder[4].)

Algemene krijtlijnen van de aanpak naar niet-beroepsactieven

- We remediëren de drempels in de dienstverlening van VDAB en partners om op maat van elke persoon, ongeacht het statuut, een passend en toegankelijk aanbod te kunnen bieden. Om niet-beroepsactieven beter te bereiken werkte VDAB aan een verdieping van de bestaande samenwerking met partners (o.a. RIZIV, AgII) en ging op zoek naar nieuwe partners om een samenwerking mee op te zetten. De vier prioritaire groepen die de VESOC-engagementsverklaring 'Iedereen aan boord' afbakent, zijn daarbij richtinggevend: jongeren die niet in onderwijs of opleiding zitten en geen werk hebben (NEET-jongeren), mensen met een leefloon, RIZIV-gerechtigden en mensen die tijdelijk de arbeidsmarkt hebben verlaten om zorgtaken op te nemen (herintreders).

- In het kader van de verhoging van de werkzaamheidsgraad werkte VDAB aan een strategie om niet-beroepsactieven toe te leiden naar werk. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen groepen die reeds gekend zijn bij een andere institutionele partner en niet-beroepsactieven die geen dergelijke betrokkenheid hebben. Met de institutionele partners ging VDAB in overleg om de toeleiding naar werk te faciliteren, waarbij in 2021 ingezet werd op de samenwerking met OCMW voor de toeleiding van leefloongerechtigden en met de FOD Sociale Zekerheid voor personen met een handicap. In de volgende jaren zal ook de samenwerking met andere institutionele partners sterker worden uitgebouwd.

- Voor niet-beroepsactieven die geen betrokkenheid hebben met een institutionele partner doen we beroep op een breed netwerk aan partners om niet- beroepsactieven te bereiken. In 2021 werd de ESF-oproep "Outreach & Activering" hernieuwd. De doelstelling van deze oproep is om in Vlaanderen en Brussel outreachende en geïntegreerde acties op te zetten voor inactieve arbeidsreserves die mits bijkomende ondersteuning potentieel inzetbaar zouden kunnen gemaakt worden op de arbeidsmarkt en voor wie het bestaande aanbod geen (voldoende) duurzame oplossing biedt. Deze projecten dragen bij aan het algemeen verbeteren van de dienstverlening en de toegankelijkheid ervan. Op deze manier trachten de projecten een antwoord te bieden op de uitdagingen van de arbeidsmarktkrapte.
  Binnen de vernieuwde oproep konden lopende projecten verlengen of uitbreiden, en konden nieuwe projecten opstarten. De projecten liepen gedurende heel 2021 tot uiterlijk eind 2022. 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.

Personen met een handicap

- Voor personen met een beperking die een tegemoetkoming krijgen van de FOD Sociale Zekerheid - DG Personen met een Handicap brachten we in het najaar van 2020 samen met de gebruikersorganisaties, DWSE en GTB in kaart wat de concrete noden zijn van deze groep bij activering naar werk. Op basis daarvan kan beter rekening gehouden worden met de manier waarop zij in contact treden met VDAB, welke informatienood zij hebben en welke communicatiekanalen daarvoor gehanteerd kunnen worden. In 2021 werd deze informatie doorvertaald in de voorbereiding van een vernieuwde landingspagina

[4] 2.2.2. OD 7. Loopbaantransities faciliteren en omkaderen - Inzetten op loopbaanondersteuning

waar informatie laagdrempelig en klantvriendelijk zal worden weergegeven. De uitwisseling tussen de FOD en VDAB/GTB werd geïntensiveerd.

- Naar aanleiding van een federaal wetsvoorstel voor een tijdelijke versoepeling van de combinatie van een inkomensvervangende tegemoetkoming en integratietegemoetkoming voor personen met een handicap met een inkomen uit arbeid, werkten we verder aan een ontwerp van samenwerkingsovereenkomst tussen de federale en Vlaamse instellingen om deze mensen met een handicap concreet te begeleiden naar betaald werk. Op basis van deze ervaringen deden we voorstellen voor een aanpassing van de regelgeving en dienstverlening op maat van deze groep. Er vonden in 2021 tevens verkennende gesprekken plaats rond uitwisseling van noodzakelijke gegevensuitwisseling.

Langdurig zieken re-integreren in de arbeidsmarkt

In 2021 werd er gewerkt aan een Vlaamse visie op re-integratie van personen met gezondheidsproblemen, waarvoor de verschillende betrokken partijen zich actief willen engageren. Het resultaat werd neergeschreven in een 'Vlaams actieplan re-integratie (langdurig) zieken" dat in februari 2021 werd gelanceerd. Het actieplan schuift 15 (preventieve) acties naar voor die de re-integratie van (langdurig) zieken op korte en op langere termijn moeten vergemakkelijken. In het actieplan is opgenomen dat er in 2021 5000 re-integratietrajecten moesten opstarten bij VDAB en partners en dat er een groeipad is richting 7500 in 2022 en 10.000 trajecten in 2023.

Vanuit dit actieplan wordt binnen VDAB en het partnerlandschap versterkt ingezet op sensibilisering en communicatie met alle betrokken stakeholders, bijvoorbeeld door de actieve promotie van de dienstverlening van VDAB en partners via alle communicatiekanalen van huisartsen. VDAB startte eveneens een pilootproject op met de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. De doelstelling van het project is om de toeleiding van arbeidsongeschikt erkende werknemers die niet terug kunnen naar hun huidige werkgever, te versnellen en de dienstverlening van VDAB en partners beter en breder bekend te maken onder arbeidsartsen. In het najaar van 2021 werd ook een eerste webinar gelanceerd gericht op de behandelende en re-integratiesector. Verder werden de eerste bouwstenen gelegd voor informatie- en vormingspakketten naar werkgevers, arbeidsongeschikt erkende personen en de behandelende en re-integratiesector.

Tussen beleidsmakers en partners binnen lopende en afgeronde ESF-projecten werden uitwisselingsmomenten georganiseerd waarop werd gekeken wat deze partners van elkaar kunnen leren in de activering van arbeidsongeschikt erkende personen, evenals hoe projecten maximaal verduurzaamd kunnen worden. IDEA Consult legde met een onderzoek ("Re-integratie van langdurig zieken via uitzendwerk", maart 2021) de knelpunten en kansen van uitzendarbeid binnen re-integratie bloot.

Ook werd met de partners van het raamakkoord geïntensiveerd ingezet op kennisdeling en het in kaart brengen en trachten weg te werken van knelpunten in de samenwerking.

Werk- en zorgtrajecten uitbreiden

Het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten voorziet in een gespecialiseerd werk- en zorgaanbod voor mensen met cognitieve, medische, psychische, psychiatrische en/of sociale (CMPPS) 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 een aanpassing en optimalisatie van het decreet houdende de werk- en zorgtrajecten, monitorden we samen met het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin de uitvoering van dit decreet: de arbeidsmatige activiteiten, de onthaaltrajecten voor niet-toeleidbare werkzoekenden en de activeringstrajecten. Rekening houdend met de inzichten uit de evaluaties via het VIONA-onderzoek[5] (m.b.t. de activeringstrajecten) en via het Steunpunt WVG (m.b.t. de arbeidsmatige activiteiten) en in overleg met de betrokken stakeholders waaronder de welzijns- en zorgkoepels, de sociale partners en het Steunpunt Groene Zorg, formuleerden we in het najaar van 2021 een concreet voorstel tot aanpassing van de regelgeving. Dit met het oog op het bereiken van een maximale participatie van elke persoon in de maatschappij, al dan niet naar betaalde arbeid. Het ontwerp van decreet wordt in de eerste jaarhelft van 2022 definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

  In 2021 werden door mijn administratie fiches ingediend i.k.v. de voorbereiding van een 7de staatshervorming en asymmetrisch beleid, die aansturen op – aan de ene kant – een passende activering voor wie niet onmiddellijk beschikbaar is op de arbeidsmarkt omwille van cognitieve, medische, psychische, psychiatrische en/of sociale (CMPPS) problemen, en die de stap naar werk willen zetten (bijvoorbeeld i.k.v. werk-zorgtrajecten).

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 zorgen voor een beter bereik van NEET-jongeren met als doel deze jongeren in contact te brengen met VDAB voor verdere dienstverlening en ondersteuning bij het vinden van een duurzame job. Via jongerenconsulenten zet VDAB bovendien in op een individuele bemiddeling op maat van jongeren met een hogere ondersteuningsnood.

- In 2021 startte VDAB met de voorbereiding van regelgeving om ook de NEET-jongeren toe te voegen als doelgroep van de activeringsregisseur. Zo kan er een betere data-uitwisseling tussen verschillende betrokken partners tot stand komen en kunnen we de doelgroep beter detecteren en de problematiek in kaart brengen. Om de Europese aanbeveling uit de Youth Guarantee te volgen, trekken we de leeftijdsgrens op tot 30 jaar. De bedoeling is om het BVR tegen 01/01/2023 in werking te laten treden.

- In het kader van de Youth Guarantee werd ook een lerend netwerk opgericht specifiek gericht om de positie van de kwetsbare NEET-jongeren te versterken. In de schoot hiervan is er in 2021 onder andere een netwerkmoment opgezet met de sectoren en de jeugdorganisaties in samenwerking met VDAB, de Ambrassade en Departement WSE om elkaar te leren kennen en mogelijke jobopportuniteiten te signaleren. Deze eerste editie was heel succesvol met meer dan 100 deelnemers. Het doel was om kwetsbare jongeren makkelijker en sneller aan werk te helpen.

[5] '*Evaluatie van activeringstrajecten voor personen met een medisch, mentale, psychische, psychologische en/of sociale problematiek'*, looptijd mei 2020 – april 2021

- Met de overheveling van de leertijd van SYNTRA Vlaanderen naar VDAB op 1 januari 2021 werd het VDAB-aanbod aan werkplekleren uitgebreid met een extra maatregel, specifiek gericht op jongeren. De leertijd is een onderwijskwalificerende maatregel. VDAB nam de leertijd in eerste instantie over in zijn bestaande vorm. Onder andere de instroomvoorwaarden, de opvolging van de leerling en de evaluaties blijven behouden. De SYNTRA vzw's staan als partner van VDAB in voor onder meer de organisatie van de lessen en begeleiding van de leerling en ondernemer. VDAB neemt de toeleiding van jonge ongekwalificeerde werkzoekenden naar de leertijd op. De huidige leertijd zal echter op middellange termijn uitdoven door een geleidelijke inkanteling in het duaal leren.

- In 2021 startte VDAB met de eerste voorbereidingen voor een nieuw beroepskwalificerend traject, waarbij de nadruk wordt gelegd op het leren op de werkvloer, nauw aansluitend bij de realiteit van de arbeidsmarkt. In de eerste plaats richten we ons daarbij op ongekwalificeerde jonge werkzoekenden.

- 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. Hiermee wordt gemikt op jongeren die schoolmoe zijn en die het mogelijk moeilijk hebben om een duurzame loopbaan aan te vatten. Binnen deze oproep voert VDAB via de samenwerking met GTB en de SERV-partners transitietrajecten uit tussen 1 september 2020 en 30 juni 2022. In deze trajecten krijgen jongeren (onderwijs)loopbaanbegeleiding en transitiebegeleiding naar de arbeidsmarkt, naar tussenstappen om op die arbeidsmarkt een duurzame loopbaan aan te vatten, of naar een vervolgopleiding.

- Ook de ESF-oproep lokale partnerschappen voor jongeren speelt een belangrijke rol in de aanpak van kwetsbare jongeren. Deze oproep wil de positie van jongeren in de samenleving en op de arbeidsmarkt versterken via het stimuleren van bottom-up-initiatieven in heel Vlaanderen. Hierdoor worden partnerschappen op lokaal niveau tot stand gebracht die de effectiviteit van de begeleiding en ondersteuning van (kwetsbare) jongeren vergroten. De (intussen vernieuwde) oproep is tot stand gekomen na veelvuldig overleg met jongerenorganisaties, VDAB, VVSG en de lokale besturen en loopt van 1 december 2020 tot 31 december 2023.

De samenwerking met de lokale besturen versterken

- Het voorbije jaar versterkten we de samenwerking tussen VDAB en de lokale besturen zodat mensen met een leefloon en andere niet-beroepsactieven, waar mogelijk, snel begeleid kunnen worden naar de arbeidsmarkt. Lokale besturen zijn hierbij de partner bij uitstek, gegeven hun nabijheid bij de diverse moeilijk bereikbare groepen. Daarom zette VDAB in 2021 de ambitie voort om met alle centrumsteden in Vlaanderen, al dan niet in een intergemeentelijk samenwerkingsverband met omliggende gemeenten, een samenwerkingsovereenkomst af te sluiten. Tegen eind 2021 werd met 12 van de 13 centrumsteden een overeenkomst afgesloten. Er worden uiteraard ook overeenkomsten afgesloten met niet-centrumsteden. In totaal zijn ruim de helft van de Vlaamse gemeenten begin 2022 gevat in een samenwerkingsovereenkomst en lopen er heel wat onderhandelingen in functie van het afsluiten ervan. De samenwerkingsovereenkomsten bevatten acties die bijdragen aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen en worden systematisch getoetst aan een kader van samenwerkingsprincipes.

VDAB werkte ook een indicatorenset uit om de resultaten van de samenwerking op te volgen en waar nodig de acties op het terrein bij te sturen.

- Via de samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en de lokale besturen worden ook concrete acties afgesproken om de toeleiding van leefloners naar de arbeidsmarkt te versterken. Daartoe worden onder meer lerende netwerken regionaal georganiseerd tussen VDAB-bemiddelaars en OCMW-arbeidstrajectbegeleiders om kennis en knowhow op vlak van activering uit te wisselen. Er worden lokale afspraken gemaakt om klantenportefeuilles van arbeidstrajectbegeleiders OCMW te screenen, om opleiding te voorzien in het gebruik van werkplekleerinstrumenten en diverse activeringstools. Door middel van een dashboard worden een aantal resultaten, zoals het gebruik van de activeringsinstrumenten 'Tijdelijke WerkErvaring OCMW' en 'wijk-werken' via VDAB beschikbaar gesteld ter opvolging.

- Binnen het kader van de samenwerkingsovereenkomsten werd ook onderzocht welke acties (boven)lokaal kunnen opgezet worden om niet-beroepsactieven te informeren, te sensibiliseren en/of te activeren voor de arbeidsmarkt. Een aantal lokale besturen engageerden zich in samenwerking met VDAB tot projectpartnerschappen die via ESF-oproepen werden gelanceerd, onder andere in het kader van de oproepen "Outreach & Activering" en "Lokale partnerschappen voor jongeren" (cfr supra).

- In 2021 schreven we de regelgeving uit die een verbreding van de regierol van de lokale besturen naar een lokale regierol sociale economie en werk mogelijk maakt. Dit uitvoeringsbesluit werd eind april 2022 definitief goedgekeurd. Door deze uitbreiding en door de lokale regisseurs en hun lokale regieverbanden verder te ondersteunen, faciliteren we de lokale besturen verder bij kennisopbouw, kennisdeling, netwerking en beleidsontwikkeling binnen het lokale regieverband. De lokale regieverbanden zijn ook de (boven)lokale gesprekspartners in de lokale samenwerkingsovereenkomsten met VDAB, en de basis voor de uitbouw van lokale partnerschappen met andere lokale arbeidsmarktactoren. Op die manier zullen we de potentiële meerwaarde beter benutten die lokale besturen kunnen bieden in een breder en meer gedifferentieerd activeringsbeleid.

- Nadat de verbreding van de regierol sociale economie en werk definitief werd goedgekeurd, volgt een nieuwe open oproep, waarop de (samenwerkingsverbanden van) lokale besturen zullen kunnen intekenen voor de tweede helft van hun beleidscyclus (2023-2025). Hiermee beogen we een grotere gebiedsdekkendheid van deze maatregel vanaf 2023.

Vrijwilligerswerk als onderdeel van een traject naar werk

- In 2021 startten we het overleg op met het federale niveau om op zoek te gaan naar mogelijkheden om vrijwilligerswerk nog meer in te schakelen als een positieve hefboom in het kader van activering naar werk. Hierbij werden pistes verkend rond asymmetrische samenwerking en het toekennen van ruimere activeringsbevoegdheden aan de regio's. Ook 2022 worden deze gesprekken verdergezet binnen het kader van het Interfederaal Platform, samengesteld uit de regionale bemiddelingsdiensten, RVA en FOD WASO.

1.2.3. OD 3. Het activeringsbeleid aanscherpen via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden

VDAB hervormde de bemiddelings- en transmissieprocedure zodat ze meer gestructureerd en transparant is, zowel voor de bemiddelaar als voor de klant. Op termijn leidt dit tot meer onderbouwde transmissiedossiers en duidelijkere verwachtingen naar werkzoekenden en bemiddelaars toe. Hierbij maakten we werk van een meer transparante en duidelijke communicatie naar de klant in elke fase van het transmissieproces en een betere ondersteuning en opvolging van de VDAB-bemiddelaars door middel van kwaliteitsborging. Via een actieve bemiddeling en consequente opvolging van het zoekgedrag willen we het traject naar werk van werkzoekende burgers versterken. We zetten hierop in via verschillende sporen:

- In het voorjaar van 2021 introduceerde de controledienst een gestructureerd feedbacksysteem waarbij bemiddelaars consequent feedback krijgen over de ontvangen (niet-ontvankelijke) dossiers. Hierover wordt periodiek gerapporteerd, wat bijsturing mogelijk maakt.

- De bijsturing van de transmissieprocedure (o.a. het automatiseren van de NIAA-flow, niet ingaan op een aangetekende afspraak) werd aangevat zodat deze vlotter en transparanter wordt.

- Om bemiddelaars beter te ondersteunen op het vlak van transmissie werden de transmissierichtlijnen herwerkt.

- Diverse scenario's werden onderzocht i.k.v. een mogelijke verkorting van de doorlooptijd en optimalisatie van het bemiddelings-, transmissie- en sanctioneringsproces. We geven in dit kader uitvoering aan de voorziene bijsturingen om de procedure te verkorten en de doorlooptijden te versnellen: onder meer via het inperken van de maximale termijnen voor verweer, en we voorzien een opvolging van de bijsturingen najaar 2022. De Vlaamse regering geeft hieraan een passend gevolg en gaat hiertoe ook het gesprek aan met de sociale partners.

- Het juridisch kader werd geactualiseerd met het oog op een expliciete wettelijke basis voor digitale dienstverlening en digitale opvolgingsgesprekken in het kader van de controle op beschikbaarheid.

- We introduceerden de nieuwe rol in het bemiddelingsproces, namelijk die van de vertrouwenspersoon ('trusted advisor'). Dit houdt in dat we, ook wanneer de klant een langere begeleiding volgt bij een partner, steeds een vinger aan de pols houden. De 'trusted advisor' is dus een contactpersoon die zowel voor de klant als voor de partner beschikbaar is wanneer nodig.

- In 2021 startten we met de herwerking van het 'afsprakenblad', het document dat alle afspraken tussen VDAB en klant weergeeft, tot een 'afsprakenbundel', dat meer ruimte biedt om enerzijds de rechten en plichten en anderzijds de uit te voeren taken toelicht. Het document wordt daarmee meer klantgericht en wederzijdse verwachtingen worden duidelijker geformuleerd. De implementatie van de afsprakenbundel wordt voortgezet in 2022.

1.2.4. OD 4. Een gepersonaliseerde en resultaatsgerichte aanpak voorzien voor werkgevers

In 2021 zette VDAB een aantal belangrijke stappen in het uitwerken van een klantvriendelijk, gepersonaliseerd en administratief eenvoudig dienstverleningsmodel voor werkgevers. Naar analogie met de werkzoekendenstrategie hanteert VDAB ook hier een 'digital first', 'human digital' en 'face to face' dienstverleningsstrategie.

Voor vacatures die vlot invulbaar zijn, zorgt VDAB voor gebruiksvriendelijke digitale self-service tools die 24/7 beschikbaar zijn. In 2021 werd de toegangsaanvraag tot 'Mijn VDAB' voor werkgevers gedigitaliseerd. De aanvraag gebeurt op een snelle en gebruiksvriendelijke manier en een werkgever kan onmiddellijk een vacature plaatsen of services aanvragen.
'Vind een Werknemer' – de self-service tool voor de werkgever om zelf gepaste kandidaten te zoeken – werd vernieuwd. De werkgever krijgt een verbeterde gebruikservaring en bijkomende selectiecriteria zodat potentiële kandidaten vlot gevonden kunnen worden.

In 2021 liepen ook experimenten in verschillende provincies met betrekking tot de organisatie van digitale jobevents. Deze proefprojecten werden later in 2021 structureel ingebed in de werkgeversdienstverlening van VDAB als volwaardig alternatief op fysieke jobevents.
In 2021 organiseerde VDAB ook verschillende webinars voor werkgevers.

Binnen de 'human-digital' laag werkte VDAB verder aan een laagdrempelige toegang tot het werkgeversloket, een specifieke afdeling binnen de Servicelijn. De werkgever krijgt toegang tot het werkgeversloket via een contact widget op de site. Op die manier kan de werkgever rechtstreeks online vragen stellen en komt hij meteen terecht bij de juiste afdeling van de VDAB Servicelijn.

VDAB trof in 2021 voorbereidingen om de face-to-face werkgeversdienstverlening te heroriënteren met een focus op knelpuntvacatures. Er liepen in 2021 proeftuinen met het oog op de bredere uitrol van deze nieuwe intensieve en proactieve vacaturewerking. Doelstelling is om samen met de werkgevers oplossingen te zoeken voor openstaande vacatures door maatwerk en het proactief voorstellen van dienstverlening en profielen. De brede implementatie van de vernieuwde intensieve vacaturewerking is voorzien in 2022.

Vanuit de werkgeversdienstverlening van VDAB werken we sinds april 2021 via het ESF-project CareerFlow aan negen concrete bedrijfscases, met als doel om via een proactieve benadering interne en externe mobiliteit tussen werkgevers te stimuleren om zo periodes van (langdurige) werkloosheid te vermijden. Het project heeft een onderzoeksdoelstelling en bekijkt welke voorwaarden (juridisch, motivationeel, financieel, ...) de werkgever, werknemer en hun context stimuleren of belemmeren bij het starten van proactieve werk-werk transities.
De inzichten en ervaringen uit deze experimentele cases nemen we mee naar de brede oproep voor transitiepunten die in 2022 wordt voorbereid. In 2021 is een stakeholderbevraging uitgevoerd om het concept mee vorm te geven. In 2022 wordt het definitieve concept vastgelegd en wordt de oproep voorbereid en gelanceerd.

1.2.5. 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: eerst in Vlaanderen, dan in de andere gewesten (via samenwerking met Le Forem, Actiris en ADG), de aanpalende grensregio's en tenslotte in het buitenland (ook buiten de EU). VDAB werkt aan een voorstel om

het bemiddelingsmodel efficiënter te maken en nog beter af te stemmen op lokale en sectorale noden.

Versterkte samenwerking met Brussel en Wallonië

- Een versterkte samenwerking, o.a. via een betere benutting van bestaande tools, moet ertoe leiden dat we over de grenzen heen beter kunnen matchen. Het hernieuwde samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk gewest werd in oktober 2021 definitief goedgekeurd. Daarin werd de versterkte samenwerking tussen de gewestelijke publieke tewerkstellingsdiensten opgenomen om de uitdagingen van de regionale arbeidsmarkten doeltreffend aan te pakken. VDAB wisselt zijn vacatures automatisch uit met Actiris, waarbij de afspraak gemaakt werd dat Actiris actief haar (Brusselse) werkzoekenden zal bemiddelen op de Vlaamse knelpuntvacatures.

- Met Le Forem heeft VDAB een proeftuin voor de sector Industrie opgezet. VDAB stuurt de vacatures in de afgesproken knelpuntberoepen automatisch door (via assistentieverlening) naar Le Forem en Le Forem leidt actief haar werkzoekenden hier naartoe. Het opzet is om deze aanpak in alle clusters uit te rollen in 2022. VDAB blijft intussen ook IBO (individuele beroepsopleiding) en IBO-T (individuele beroepsopleiding met taalcoaching) promoten bij de werkgevers. Nu de coronacrisis eind 2021 stilaan ten einde liep, wordt het mogelijk om vanaf 2022 opnieuw (fysieke) jobdagen op te zetten.

Versterkte samenwerking in de grensregio

- Via de lopende Interregprojecten en Eures-partnerschappen hebben we Franse en Nederlandse werkzoekenden geïnformeerd over werken in Vlaanderen en hebben we de Vlaamse vacatures via het netwerk verspreid. De betrokken partners hebben actief op die vacatures bemiddeld. Door de opgelegde coronamaatregelen konden evenwel geen (of in heel beperkte mate) fysieke grensoverschrijdende jobdates en jobbeurzen georganiseerd worden.

- De adviseurs van de verschillende Grensinfopunten (GIP) langsheen de Nederlandse, Belgische, Duitse grens hielden elkaar op de hoogte over de steeds wisselende coronamaatregelen om zo de burger correct te kunnen informeren. Via verschillende werkgroepen werd verder gewerkt aan de kwaliteit van de GIP-dienstverlening.

- Het Interreg Vlaanderen-Nederland project Werkinzicht dat informatie opbouwde voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers in de grensregio's om de grensoverschrijdende mobiliteit van arbeidskrachten aan te wakkeren, is in 2021 afgelopen. De verzamelde data werd via open source data en dashboarding ter beschikking gesteld op de website www.werkinzicht.eu.

Aantrekken van buitenlands talent

- We werkten in 2021 een nieuw beleid uit rond de beroepskaarten, gericht op het aantrekken van buitenlandse ambitieuze ondernemers en innovatief talent, rekening houdend met de innovatieve en economische meerwaarde. In dit nieuwe beleid worden ook de innovatieve start- en scale-ups in aanmerking genomen en streven we naar een goede afstemming met het economisch - en innovatiebeleid. Het nieuwe decreet werd op de Vlaamse Regering van 15 oktober 2021 bekrachtigd en het uitvoeringsbesluit werd op 17 december 2021

definitief goedgekeurd. De nieuwe maatregel is op 1 januari 2022 in voege gegaan.

- De regelgeving rond tewerkstelling van buitenlandse werknemers werd punctueel aangepast met het oog op het aantrekken van buitenlands toptalent en het versterken van het tewerkstellingspotentieel in Vlaanderen. We hadden daarbij oog voor administratieve eenvoud en flexibiliteit, afgestemd op de specifieke noden van de Vlaamse arbeidsmarkt en voerden punctuele aanpassingen door met het oog op bestrijden van misbruik. De gewijzigde regelgeving is in werking getreden in maart 2021.

- In het beleid inzake arbeidsmigratie houden we de vinger aan de pols door de knelpuntberoepenlijst met middengeschoolde profielen die toegang krijgen tot de Vlaamse arbeidsmarkt tweejaarlijks te actualiseren. We geven daarbij prioriteit aan opleiding van niet-beroepsactieven naar knelpuntberoepen boven het opleiden van derdelanders met het oog op migratie naar België. In 2021 gebeurde zo'n update van de knelpuntberoepenlijst en sinds april 2021 is de aangepaste knelpuntberoepenlijst van kracht. Uit die oefening kwam naar voren dat de coronapandemie nauwelijks gevolgen lijkt te hebben voor het aantal en de soort van knelpuntberoepen in Vlaanderen.

- In dialoog met de dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) werken we aan een efficiënte en gedigitaliseerde procedure voor het aanwerven van buitenlands talent. We werken hiervoor samen met de betrokken federale overheidsdiensten aan een gemeenschappelijk elektronisch platform 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, verblijf en werk in één aanvraag). Procedureel gezien trad in 2021 het elektronisch platform 'Working in Belgium' in voege, wat gefaseerd gebeurde. De integratie in de Vlaamse applicatie gebeurde begin december 2021. Op vlak van samenwerking en financiering werden hiervoor de nodige afspraken gemaakt.

- In het kader van de Brexit zorgden we voor een vlotte toepassing van de gecombineerde procedure voor Britse onderdanen die vanaf 1 januari 2021 om reden van werk naar Vlaanderen willen komen, om zo de overgang van Europees onderdaan naar derdelander zo vloeiend mogelijk te maken. We zorgden ook voor een gedetailleerde informatieverspreiding (via website) naar burgers/bedrijven.

Erkenning van buitenlands talent en competenties

- We zetten in op het maximaal zichtbaar maken en waar nodig certificeren van vaardigheden en competenties. We zorgen er samen met NARIC voor om tot een vlotte erkenning van diploma's van buitenlands toptalent te komen. Dit om de concurrentiepositie van Vlaanderen als kennisregio te vrijwaren.

- VDAB zette via tenderwerking in op de begeleiding van personen van buitenlandse origine bij hun procedure tot diploma-erkenning. In het najaar van 2021 werd de doelgroep voor de tender diploma-erkenning uitgebreid, zodat ook werkende werkzoekenden er kunnen van gebruik maken. In 2021 werden 572 begeleidingen opgestart.
  VDAB zette in 2021 ook in op intensieve begeleiding en bemiddeling van hoogopgeleide anderstaligen om duurzaam werk op niveau te vinden via de tender jobhunting.

- Inzetten op erkennen van competenties (EVC) is opgenomen als een van de doelstellingen binnen de vernieuwde samenwerking tussen VDAB en de Agentschappen Integratie en Inburgering.

1.3. Budgettair kader

ACTIVERING (WERK), MVG excl. DAB

						(duizend euro)
	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
ESR-uitgaven WT, LO, PR	607.451	593.579	633.249	603.831	584.581	632.779
Toelagen IS	548.016	569.025	553.633	548.160	568.862	553.633
Overige LE, PA, andere	0	0	0	0	0	0
Totaal	**1.155.467**	**1.162.604**	**1.186.882**	**1.151.991**	**1.153.443**	**1.186.412**

Inhoudelijke toelichting:

Er bevinden zich twaalf uitgavenartikelen onder het Inhoudelijk Structuurelement (ISE) 'Activering (werk)'. Het betreft de artikelen voor doelgroepverminderingen sociale zekerheid, Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), activeringsuitkeringen, werkhervattingstoeslag, jongerenbonus en startbaanovereenkomst gewest, sectorale doelgroep verminderingen, tewerkstellingsprogramma's en aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden (WT en IS), transitiepremie en drie toelageartikelen voor VDAB.

Deze artikelen worden onder paragraaf 1.3.1 meer in detail besproken.

De maatregelen onder het ISE 'Activering (werk)' kenden bij BA 2021 samen een toegekend krediet ten belope van 1.155.467 keuro VAK en 1.151.991 keuro VEK.

Omwille van enkele kredietherverdelingen doorheen het jaar is dit budget toegenomen met 7.137 keuro VAK en 1.452 keuro VEK.

Deze toename situeert zich hoofdzakelijk bij het JB0-1JDB2CY-artikel van VDAB, waar het budget door herverdelingen toenam met 20.196 keuro VAK/VEK. Dit bedrag is hoofdzakelijk toe te schrijven aan herverdelingen uit de indexprovisie naar aanleiding van de spilindexoverschrijding van augustus 2021 (2.799 keuro), herverdelingen uit provisies in het kader van de uitvoering van de Vlaamse

Intersectorale Akkoorden 5 en 6 (2.951 keuro), en een viertal herverdelingen uit de Relance-provisie om de relance-initiatieven van VDAB te financieren (10.854 keuro).

Anderzijds werden vanuit de Aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden en de Transitiepremie verschillende kredietherverdelingen doorgevoerd. Belangrijkste herverdelingen aan VAK-zijde waren 1.000 keuro naar Collectief Maatwerk en 7.000 keuro naar het ESF. Aan VEK-zijde waren er herverdelingen naar onder meer het ESF (12.500 keuro), Collectief Maatwerk (4.006 keuro) en het VDAB toelage-artikel betreffende de versterking van competenties (2.703 keuro).

Het beschikbare krediet voor de maatregelen onder dit ISE nam door deze herverdelingen toe tot 1.162.604 keuro VAK en 1.153.443 keuro VEK.

Het grootste deel van dit budget situeert zich bij het JB0-1JDB2CY-artikel voor VDAB (47% van het VAK/VEK) en doelgroepverminderingen sociale zekerheid (35% van het VAK/VEK).

De maatregelen onder het ISE 'Activering (werk)' kenden in 2021 samen een uitvoering van 1.186.882 keuro VAK of 102% van het beschikbare VAK-krediet en 1.186.412 keuro VEK of 103% van het beschikbare VEK-krediet. De hoge realisatiegraad is toe te schrijven aan het begrotingsartikel van de doelgroepverminderingen sociale zekerheid, waar het beschikbare krediet met 59.707 keuro overschreden werd.

1.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's)

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.

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	155	0	0
Uitvoering	249	0	0

Inhoudelijke toelichting

Bij BA 2021 werden er ontvangsten verwacht ten belope van 155 keuro. De geraamde ontvangsten werden op hetzelfde niveau berekend als in 2020, toen de eigenlijke ontvangsten beroepskaarten (150 keuro) nauwelijks afweken van het begrote bedrag.

De uitvoering 2021 bedroeg 249 keuro. Dit onverwacht hoge bedrag voor de ontvangsten beroepskaarten kan grotendeels verklaard worden door het feit dat de FOD BUZA ons de sommen die in 2018, 2019 en 2020 werden ontvangen via

aanvragen beroepskaarten nog niet had overgemaakt. FOD BUZA heeft deze sommen, voor een totaal bedrag van 48 keuro, in maart 2021 betaald. De voorbije jaren had de ontvangst op dit begrotingsartikel dus gemiddeld 16 keuro hoger moeten liggen. Met betrekking tot 2021 bedroegen de ontvangsten via de FOD BUZA 17 keuro.

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 ook de uitdovende RSZ-verminderingen voor langdurig werkzoekenden en werknemers getroffen door herstructurering. Daarnaast zijn op dit begrotingsartikel ook nog oudere doelgroepmaatregelen opgenomen, waaronder de werkgeversbijdrage-verminderingen voor gesubsidieerde contractuelen.

De maatregel doelgroepvermindering mentors werd bij BO 2020 overgeheveld naar een nieuw begrotingsartikel JB0-1JFB2FD-WT om hem te laten aansluiten bij het inhoudelijk structuurelement '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.

Op 1 januari 2019 ging de versterking van het doelgroepenbeleid in voege. De versterking houdt, betreffende jongeren en 55-plussers, volgende initiatieven in:
- het verhogen van de doelgroepvermindering voor zittende 60-plussers van 1.150 euro naar 1.500 euro per kwartaal,
- de vrijstelling van werkgeversbijdragen bij de aanwerving van niet-werkende werkzoekende 55-plussers gedurende twee jaar,
- het aanpassen van het loonplafond voor oudere werknemers,
- en de vrijstelling van werkgeversbijdragen bij de aanwerving van laaggeschoolde jongeren voor twee jaar.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	410.969	410.974	458.323	410.969	410.974	458.323

Inhoudelijke toelichting

Bij BA 2021 werd voor dit begrotingsartikel een budget voorzien van 410.969 keuro VAK/VEK. Dit budget werd enkel gewijzigd naar aanleiding van de herverdeling uit de centrale indexprovisie (CB0-1CBG2AB-PR) voor de overschrijding in augustus 2021 van de spilindex voor de overheidswedden en sociale uitkeringen: +5 keuro.

De realisatie op dit begrotingsartikel in ORAFIN bedraagt 458.323 keuro. Dit is 112% of 59.707 keuro meer dan het voorziene budget.

Doelgroepvermindering	**Budget**	**2021 Q1-Q3 (def), Q4 voorlopig**	**Afrek. 2020**	**Realisatie ORAFIN**	**Delta Kolom2 en budget**
Oudere werknemers	335.446	416.855	-8.226	408.629	81.409
Jongeren	74.323	53.762	-4.263	49.499	-20.561
Langdurig werkzoekenden	313	30	344	374	-283
Herstructurering	196	3	0	3	-193
Gesco's	633	-1	6	5	-634
Activa Preventie	63	32	-219	-187	-31
	410.974	**470.681**	**-12.358**	**458.323**	**59.707**

De uitgaven 2021 zoals terug te vinden in ORAFIN bevatten echter ook nog een beperkt stuk technische afrekening voor 2020. Wanneer we dat buiten beschouwing laten, komen we aan een uitgave van 470.681 keuro (of 115%). De uitgaven voor Q4 zijn echter nog voorlopig. De finale afrekening voor 2021 is nog in opmaak.

Hervormd en versterkt doelgroepenbeleid.
De uitgaven voor de ouderen lagen 81.409 keuro hoger dan het bij BA 2021 voorziene budget, terwijl de uitgaven voor de jongeren 20.561 keuro lager lagen dan het voorziene budget.

De maatregelen onder dit begrotingsartikel zijn overgekomen naar aanleiding van de 6de staatshervorming, maar worden nog steeds beheerd door de RSZ. We beschikken dus via de rapportering van de RSZ over de bedragen die geboekt worden, maar niet over bijkomende informatie (zoals bijvoorbeeld het onderscheid hervormd-versterkt).
Het feit dat de reële uitgaven voor de ouderen hoger liggen dan geraamd bij BA 2021 kan deels verklaard worden door het feit dat we conform de begrotingsafspraken gebruik maken van de ramingen van het Steunpunt Werk, die weliswaar de evolutie van de oudere tewerkstelling beter voorspellen dan andere publiek beschikbare ramingen, maar toch elke keer de (sterke, positieve) werkelijke groei niet exact kunnen inschatten.

Oud doelgroepenbeleid.
De doelgroepvermindering Activa langdurig werkzoekenden en werknemers getroffen door herstructurering, werden definitief stopgezet op 31 december 2018. Wij ramen nog uitgaven voor mutaties of achterstallen. We baseren ons daarvoor op de door RSZ gerapporteerde realisaties van het voorgaande jaar (ervan uitgaand dat deze bedragen jaarlijks moeten afnemen). In 2021 zijn de uitgaven voor deze achterstallen nog sterker gedaald dan bij BA 2021 geraamd.

Niet-hervormd doelgroepenbeleid
De uitgaven voor Gesco's en Activa Preventie zijn sterk gedaald en lagen een heel stuk lager dan het voorziene budget.

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 en het rendementsverlies omwille van de arbeidshandicap.

Vanaf 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.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	90.015	90.746	92.762	90.015	90.746	92.760

Inhoudelijke toelichting

Het bij begrotingsaanpassing toegekende decretaal krediet bedraagt 90.015 keuro VAK/VEK. Het budget nam toe tot 90.746 keuro VAK/VEK omwille van een herverdeling uit de indexprovisie (CB0-1CBG2AB-PR) om de budgettaire impact van de overschrijding van de spilindex te honoreren.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedraagt 92.762 keuro VAK en 92.760 keuro VEK of 102% van het beschikbare krediet. Er is een klein verschil tussen de VAK- en de VEK-uitvoering ten belope van 2 keuro omwille van twee manuele betalingen die eind 2021 vastgelegd werden en begin 2022 vereffend werden. Het uitgevoerde bedrag van 92.762 keuro VAK en 92.760 keuro VEK bestaat deels uit een bedrag van 25.301 keuro VAK/VEK dat op de overlopende rekening werd geboekt op basis van een raming van de uitgave met betrekking tot het vierde kwartaal van 2021.

Voor het uitvoeringspercentage van 102% zijn er meerdere verklaringen, waaronder:

- 2021 kende een hogere uitvoering in vergelijking met de raming bij BA 2021 doordat de tijdelijke werkloosheid, die mee in de raming zit, gunstiger geëvolueerd is dan verwacht;
- Er werd uitzonderlijk een bedrag van 767 keuro betaald aan correcties met betrekking tot vorige jaren omwille van een technische herberekening in de betalingstool.

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, dat reeds in 2018 werd uitgedoofd.

Het betreft de geactiveerde werkloosheidsuitkeringen in het kader van het Activaplan alsook de Activa Start voor jongeren, Activa Handicap voor personen met een handicap en Activa Preventie- en Veiligheidspersoneel (Activa PVP). De RVA was technisch operator van deze geregionaliseerde maatregelen.

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 om deze reden uitgedoofd.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	0	0	3	0	0	3

Inhoudelijke toelichting

Omdat deze maatregel reeds grotendeels in 2018 uitdoofde, werd hier geen krediet meer voorzien in 2021.

Op dit begrotingsartikel werd in 2020 nog veiligheidshalve een minimaal krediet van 25 keuro toegeschreven om uitgaven voor achterstallen en correcties op te vangen, al werd hier toen slechts 1 keuro daadwerkelijk van geboekt.

In ORAFIN zien we dat er in 2021 nog beperkte boekingen zijn gebeurd voor Activa – werkuitkering en Activa -Doorstromingsprogramma, gelijkaardig aan 2020. Deze boekingen zijn in 2021 goed voor 3 keuro. Deze overbenutting is te wijten aan sporadische achterstallen en technische correcties.

JB0-1JDB2CE-WT – WERKHERVATTINGSTOESLAG

Korte inhoud begrotingsartikel

De werkhervattingstoeslag (WHT) is een maandelijkse forfaitaire premie voor oudere werklozen vanaf 55 jaar die opnieuw het werk hervatten als loontrekkende, 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.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	12.744	12.829	10.658	12.744	12.829	10.658

Inhoudelijke toelichting

De maatregel van de werkhervattingstoeslag werd overgedragen bij de 6de staatshervorming, maar wordt nog beheerd door de federale operator RVA. Bij begrotingsopmaak 2021 werd een decretaal budget van 12.744 keuro voor de werkhervattingstoeslag goedgekeurd.

Dit bedrag werd verhoogd met 85 keuro afkomstig uit de indexprovisie (CB0-1CBG2AB-PR) voor de overschrijding in augustus 2021 van de spilindex voor de overheidswedden en sociale uitkeringen.

Eind december 2021 waren in OraFin de inhoudingen met betrekking tot de maanden januari tot en met december aangerekend, voor een totaal van 11.803.092,57 euro VAK/VEK. In het vierde kwartaal daalde het inhoudingstempo tot 795 keuro per maand terwijl dat in de drie voorafgaande kwartalen nog 1.047 keuro per maand bedroeg. Op basis van de rapportering van de werkelijke uitgaven door de federale operator RVA werd de aanrekening uiteindelijk nog gecorrigeerd tot 10.658 keuro. Daarmee bleef de realisatie 2021 2.171 keuro onder het beschikbare krediet, wat overeenstemt met een realisatiegraad van 83%. De uitgaven voor de WHT dalen op dit moment dus sneller dan verwacht.

JB0-1JDB2CF-WT – JONGERENBONUS EN STARTBAANOVEREENKOMSTEN GEWEST

Korte inhoud begrotingsartikel

Dit begrotingsartikel omvatte de jongerenbonus en de startbaanovereenkomsten globale projecten. Beide maatregelen richtten zich tot jongeren, laaggeschoolde jongeren tot 30 jaar en jonge schoolverlaters tot 26 jaar. De volledige loonkost werd gesubsidieerd. Voor beide maatregelen, die overgekomen zijn bij de 6de SHV, trad het Departement WSE op als operator.

In het kader van de omslag naar een activerend werkgelegenheidsbeleid werden beide maatregelen uitgedoofd tegen 31 december 2018. Voor de globale projecten ging de uitdoof in op 1 januari 2017, voor de jongerenbonus op 15 maart 2017. Een uitzondering is de deeltijdse tewerkstelling voor deeltijds lerenden, een deelproject in het kader van de jongerenbonus, dat als enige werd doorgezet na uitdoving.

Voor de globale projecten staan er nog 4 dossiers open en hebben werkgevers volgens de gemeenrechtelijke verklaringstermijn (art.2262bis, §1, 1ste lid van het Burgerlijk Wetboek) nog tot 31 december 2028 om een dossier in te dienen.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	1.500	1.500	1.382	1.500	1.500	1.386

Inhoudelijke toelichting

Bij begrotingsopmaak 2021 werd enkel een maximale budgettaire enveloppe voorzien van 1.500 keuro voor deeltijdse tewerkstelling voor deeltijds lerenden, dat als enige deelproject in kader van de jongerenbonus nog wordt verdergezet.

In 2021 zelf werden vier voorschotten betaald voor een bedrag van 947 keuro. De afrekening wordt in het tweede kwartaal van 2022 bezorgd. De afrekening wordt geraamd op 372 keuro, wat voorzien wordt op de overlopende rekening. Dit brengt de totale uitgave op 1.319 keuro.

(duizend euro)

	Q1	**Q2**	**Q3**	**Q4**	**Afrekening**	**TOTAAL**
2020	243	248	180	230	354	1.255
2021	271	260	185	231	*372* *=raming,*	1.319

					nog te ontvangen	

De afrekening van 2020 werd eind 2020 geraamd op 291 keuro, maar bedroeg in realiteit 354 keuro. Omdat er slechts 291 keuro werd voorzien op de overlopende rekening van 2020, moest er dus 63 keuro van het budget voor 2021 worden bijgepast. Hierdoor bedragen de VAK-/VEK-uitgaven niet 1.319, maar 1.382 keuro.

Daarnaast was er nog een overdracht van 4 keuro. VAK-matig werd dit vastgelegd in 2020, terwijl dit pas werd vereffend in 2021. Daardoor ligt de aanrekening op het VEK 4 keuro hoger dan op het VAK-krediet en komt de VEK-uitgave dus uit op 1.386 keuro.

De uitvoering bedroeg dus 1.382 keuro VAK en 1.386 keuro VEK. In beide gevallen werd er een realisatiegraad van 92% behaald. Hierdoor ligt de realisatiegraad opnieuw dicht bij de realisatiegraad van 2019 en lijkt het Corona-effect van 2020 te zijn verdwenen. Wij weten niet hoeveel jongeren beroep doen op deze maatregel omdat wij geen rechtstreekse beheerder zijn. Wij ontvangen enkel de lijst van organisaties en het te betalen bedrag.

Hoewel er ook voor de globale projecten nog enkele dossiers openstaan, werd hier noch budget voor voorzien in 2021, noch voor uitgevoerd.

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, voorheen gesitueerd bij de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden (HVKZ), nu volledig geïntegreerd in de RSZ, en anderzijds de doelgroepkortingen voor de sectoren onthaalouders, kunstenaars en dienstboden bij RSZ en Lokale Besturen (ex-DIBISS). Deze maatregel wordt beheerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	51.652	51.652	55.990	51.652	51.652	55.990

Inhoudelijke toelichting

Er werd voor de sectorale doelgroepverminderingen bij begrotingsaanpassing 2021 een decretaal budget voorzien van 51.652 keuro VAK/VEK. Dit budget wijzigde daarna niet meer.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedraagt 55.990 keuro VAK/VEK of 108% van het beschikbare budget. Uit de RSZ-realisaties van Q1 t.e.m. Q3 2021 en de RSZ-raming van Q4 2021 blijkt dat dit voornamelijk komt door hogere realisaties bij de zeevarenden. De uitbreiding bij de koopvaardij 'installatie en onderhoudswerken op zee' kent in de vier kwartalen een hogere uitvoering dan geraamd bij BA 2021. Het gaat om respectievelijk 1.231 keuro, 949 keuro, 925 keuro en 1.045 voor Q4 (RSZ-raming) terwijl er bij BA 2021 voor de drie eerste kwartalen slechts 445 keuro geraamd werd en 460 keuro voor Q4. Het betreft een nieuwe uitbreiding die in 2020 voor het eerst van start ging. In Q3 2020 en Q4 2020 was er voor deze uitbreiding een realisatie van respectievelijk 239 keuro en 529 keuro. Bovendien kende Q1 2021 een hoge uitgave voor de zeesleepvaart (711 keuro) en kende Q2 2021 een hoge uitgave voor de koopvaardij (6.389 keuro). In 2020 waren er voor dezelfde kwartalen uitgaven van respectievelijk 243 keuro en 3.716 keuro.

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, nl. van Kind en Gezin. Aangezien Kind en Gezin deel uitmaakt van de consolidatiekring zijn deze middelen een interne stroom.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	6	6	5	6	6	5

Inhoudelijke toelichting

Omwille van de pensionering van één van de twee gesco's werd het decretaal krediet bij BA 2021 verminderd tot 6 keuro (ten opzichte van 9 keuro bij BO 2021).

De uitvoering bedroeg 5 keuro VAK/VEK of 83% van het beschikbaar krediet. De resterende gesco presteerde enkele dagen per maand niet, waardoor de prestatiecode N niet werd behaald om de volledige premie te verkrijgen. Dit verklaart de onderbenutting.

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 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 tevens meegenomen in de hervorming tot een gerichter doelgroepenbeleid, zoals wordt aangegeven bij operationele doelstelling OD1. 'Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden' – Een gericht doelgroepenbeleid).
Daarnaast bevat dit begrotingsartikel ook de GESCO- en de DAC-kredieten. Het zijn beide tewerkstellingsprogramma's die gericht waren op directe jobcreatie. Beide maatregelen werden uitdovend verklaard.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	28.701	15.079	8.632	25.081	10.081	8.160

Inhoudelijke toelichting

Aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden

Het decretaal toegekende krediet voor de maatregel aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden bedroeg bij begrotingsaanpassing 22.503 keuro VAK en 18.883 keuro VEK.

Buiten begrotingsronde werden er herverdelingen doorgevoerd van -13.622 keuro VAK en -15.000 keuro VEK, waardoor het beschikbare krediet afnam tot 8.881 keuro VAK en 3.883 keuro VEK.
De herverdeelde kredieten werden ingezet voor:

- de uitbreiding of verlenging van een aantal ESF-oproepen (JB0-1JDB2AD-WT),
- de financiering van tekorten bij Collectief Maatwerk (JB0-1JEB2HA-WT) en VDAB (JB0-1JDB2CY-IS en JB0-1JFB2FY-IS),
- de uitbetaling van subsidies aan de Syntra VZW's in het kader van Trajectbegeleiding (JB0-1JFB2FY-IS),
- de verhoging van het werkingsbudget van de intersectorale adviseurs bij de SERV (JB0-1JDB2AY-IS),
- de communicatiecampagne Duaal Leren financieren (JB0-1JAB2ZZ-WT),
- een studie in het kader van de Netwerkanalyse Werkbaar Werk deels financieren (JB0-1JDB2AA-WT)

De uitvoering bedroeg 2.698 keuro VAK of 30% van het beschikbare VAK-krediet en 2.315 keuro VEK of 60% van het beschikbare VEK-krediet. 1.924 keuro VAK en 1.001 keuro VEK hiervan betreft een raming. Bij het afsluiten van het boekjaar 2021 waren nog niet alle kosten, conform de aanrekeningsmethodiek, van alle

dossiers aangerekend. Aangezien prestaties (en dus kosten) moeten aangerekend worden op het jaar waarop ze betrekking hebben, werden deze kosten geraamd en zullen zij aangerekend worden op de begroting van 2021 via de overlopende rekening.

De onderbenutting is te verklaren doordat het decretaal toegekende krediet geen rekening hield met de eigenlijke budgetbehoefte, maar voorzag in een noodzakelijk behoud van de totale middelen. Deze middelen worden in de toekomst geheroriënteerd.

DAC

Het decretaal toegekende krediet voor de maatregel DAC bedroeg bij begrotingsaanpassing 4.940 keuro VAK en VEK. Er vonden geen herverdelingen plaats buiten begrotingsronde van of naar deze maatregel.

De uitvoering bedroeg 4.885 keuro VAK of 99% van het beschikbaar VAK-krediet en 4.796 keuro VEK of 97% van het beschikbaar VEK-krediet. Net zoals voor de maatregel aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden waren nog niet alle kosten m.b.t. 2021 gekend bij het afsluiten van het boekjaar. Deze kosten werden geraamd en zullen worden aangerekend op de begroting 2021 via de overkopende rekening. Het ging dan onder andere om de kosten van de RSZ-afrekening. Het ging in totaliteit om 59 keuro VAK en 79 keuro VEK.

De onderbenutting was in 2021 heel beperkt. Het is niet mogelijk om de uitdoof exact in te schatten, er is altijd een foutenmarge bij de raming van de jaarlijkse uitdoof. De precieze pensioenleeftijd van de DAC'ers is immers niet gekend. Daarnaast gaan er ook DAC'ers uitstromen om andere redenen dan de pensionering. Zo is het bijvoorbeeld ook mogelijk dat men een andere job aanvaard heeft.

Gesco's veralgemeend stelsel

Het decretaal toegekende krediet voor de maatregel gesco bedroeg bij begrotingsaanpassing 1.258 keuro VAK en VEK. Er vonden geen herverdelingen plaats buiten begrotingsronde van of naar deze maatregel.

De uitvoering bedroeg 1.049 keuro VAK en VEK of 83% van het beschikbaar krediet. Net zoals voor de maatregel DAC waren nog niet alle kosten m.b.t. 2021 gekend bij het afsluiten van het boekjaar. Deze kosten werden geraamd en zullen worden aangerekend op de begroting 2021 via de overlopende rekening. Het ging dan onder andere om de afrekening Q4 2021. De raming bedroeg in totaal 19 keuro.

De onderbenutting kan net zoals bij DAC verklaard worden door de foutenmarge bij de geraamde jaarlijkse uitdoof. In de begroting werd rekening gehouden met een jaarlijkse uitdoof van 5%. Er zijn in 2021 evenwel meer gesco's uit dienst gegaan en zo kwam de uitdoof op 10%, het dubbele van de oorspronkelijke inschatting. Het is echter niet mogelijk om de uitdoof exact in te schatten. De precieze pensioenleeftijd van de gesco's is niet gekend. Daarnaast gaan er ook gesco's uit dienst wegens andere redenen, zoals bijvoorbeeld het vinden van een andere job.

Daarnaast was er ook de tijdelijke werkloosheid wegens de coronacrisis, die in 2021 zorgde voor een minderuitgave van 21 keuro.

Totaal

	AWI		DAC		Gesco		Totaal	
	VAK	VEK	VAK	VEK	VAK	VEK	VAK	VEK
2e BA	22.503	18.883	4.940	4.940	1.258	1.258	28.701	25.081
Herverdelingen	-13.622	-15.000					-13.622	-15.000
2e BA JR	8.881	3.883	4.940	4.940	1.258	1.258	15.079	10.081
BU	2.698	2.315	4.885	4.796	1.049	1.049	8.632	8.160

JB0-1JDB2CJ-WT – TRANSITIEPREMIE

Korte inhoud begrotingsartikel

De transitiepremie is een maatregel die werkzoekenden wil stimuleren om een zelfstandige activiteit in hoofdberoep op te starten. De maatregel trad in werking op 15 maart 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 1.000 euro per maand en (per kwartaal) dalend tot 300 euro per maand voor het laatste kwartaal.

Deze maatregel wordt gefinancierd met het krediet dat vrijkomt door de uitdoof van de werkhervattingstoeslag.

(duizend euro)

	VAK			VEK		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	11.870	10.799	5.499	11.870	6.799	5.499

Inhoudelijke toelichting

Bij begrotingsaanpassing 2021 werd op dit begrotingsartikel een krediet voorzien van 11.870 keuro VAK/VEK.

Dit bedrag werd verhoogd met 79 keuro VAK/VEK afkomstig uit de indexprovisie (CB0-1CBG2AB-PR) voor de overschrijding in augustus 2021 van de spilindex voor de overheidswedden en sociale uitkeringen.

Daarnaast werden buiten begrotingsronde herverdelingen doorgevoerd van -1.500 keuro VAK en -5.500 keuro VEK, waardoor het beschikbare krediet afnam tot 10.449 keuro VAK en 6.449 keuro VEK. De herverdeelde kredieten werden ingezet voor:

- de uitbreiding of verlenging van een aantal ESF-oproepen (JB0-1JDB2AD-WT),
- de financiering van tekorten bij Collectief Maatwerk (JB0-1JEB2HA-WT) en VDAB (JB0-1JDB2CY-IS en JB0-1JFB2FY-IS),
- de uitbetaling van subsidies aan de Syntra VZW's in het kader van Trajectbegeleiding (JB0-1JFB2FY-IS),
- de verhoging van het werkingsbudget van de intersectorale adviseurs bij de SERV (JB0-1JDB2AY-IS).

Tenslotte werd 350 keuro VAK/VEK opgevraagd uit de Relanceprovisie waardoor de beschikbare kredieten uiteindelijk uitkwamen op 10.799 VAK en 6.799 keuro VEK. Daarvan werd 5.499 keuro VAK/VEK of 51% van het VAK en 81% van het VEK besteed in 2021.

In het kader van de relance werd de transitiepremie vanaf 1 april 2021 tijdelijk (tot 31 maart 2022) uitgebreid tot alle leeftijden en werd het bedrag van de premie gehalveerd.

De onderbenutting van 5.300 keuro VAK en 1.300 keuro VEK kan verklaard worden door meerdere factoren:

- deze maatregel groeit nog steeds, zowel in aantal aanvragen als in de besteding, maar niet aan het verwachte groeitempo. In het kader van de tijdelijke uitbreiding verwachtten we een grote toename van het aantal aanvragen, maar die is er eerder in beperkte mate gekomen. Onze inschatting was deels gebaseerd op het aantal kandidaat-ondernemers die in de prestarterstrajecten zitten. We stellen evenwel vast dat daarvan een groot deel dan toch niet is doorgestroomd naar een zelfstandige activiteit in hoofdberoep. Het ongunstige ondernemingsklimaat omwille van de Corona-pandemie heeft daar wellicht in meegespeeld. Ook de halvering van het bedrag van de transitiepremie die met de tijdelijke uitbreiding gepaard ging, heeft een drukkend effect gehad op de uitgaven.

Transitiepremie	***2019***	***2020***	***2021***	***2021 vs 2020***
Aantal ontvangen dossiers	*400*	*318*	*561*	*+76%*
Aantal afgehandelde dossiers	*393*	*313*	*544*	*+74%*
Aantal betaalde dossiers	*3.601*	*6.923*	*8.297*	*+20%*
VEK - gerealiseerd	*€ 3.085.500,00*	*€ 4.908.526*	*€ 5.499.135*	*+12%*

- ook in voorgaande begrotingsjaren (en dus eveneens in pre-Corona-tijden) deed zich echter ook al een stevige onderbenutting voor op deze kredieten. In 2019 bedroeg het beschikbaar krediet 5.201 keuro (na een herverdeling buiten begrotingsronde van 5.417 keuro). Tegenover dit beschikbaar krediet stond een besteding van 3.085 keuro (59,3%). In 2020 bedroeg de besteding 4.909 keuro (54,2%) voor een budget van 9.060 keuro. Hieruit kunnen we opmaken dat de uitgaven voor de transitiepremie jaar na jaar toenemen en wellicht nog

niet op kruissnelheid zitten. Maar eveneens dat de aangroei van de beschikbare middelen als gevolg van de uitdoof van de werkhervattingstoeslag, sneller gaat dan de groei van de transitiepremie.

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

Korte inhoud begrotingsartikel

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

In het kader van de samenwerking met het departement WVG werden werk-zorgtrajecten opgezet. In het besluit van de Vlaamse Regering is voorzien dat VDAB en het departement WVG elk 50% van de kostprijs voor deze maatregel voorzien. Beide kredieten dienen in evenwicht te zijn.

(duizend euro)

	VAK			VEK		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	1.581	1.592	1.592	1.581	1.592	1.592

Inhoudelijke toelichting

Bij begrotingsaanpassing 2021 bedroeg de decretaal goedgekeurde toelage 1.581 keuro VAK/VEK.

In november 2021 werd dit budget verhoogd met 11 keuro VAK/VEK, als gevolg van de herverdeling vanuit de indexprovisie [FB] (CB0-1CBG2AB-PR) om de meerkost bij de werk-zorgtrajecten, naar aanleiding van de spilindexoverschrijding in augustus 2021, op te vangen. Bijgevolg bedroeg deze toelage in 2021 1.592 keuro VAK/VEK.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 1.592 keuro VAK/VEK of 100% van het beschikbaar krediet. De voorziene toelage werd met andere woorden volledig uitbetaald aan VDAB door het departement Werk en Sociale Economie.

Zie ook paragraaf 1.3.2.1 'Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding'.

JB0-1JDB2CY-IS – VDAB

Korte inhoud begrotingsartikel

Dit begrotingsartikel bevat de middelen voor de kernopdrachten van de VDAB inzake het bevorderen van transities naar werk en het faciliteren van werk, de beleidskredieten voor de loopbaancheques en kredieten financiering van OCMW's

in kader van de begeleiding van leefloners, de wijkwerkcheque en middelen tijdelijke werkervaring.

						(duizend euro)
	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	531.602	551.798	536.407	531.439	551.635	536.407

Inhoudelijke toelichting

De bij begrotingsaanpassing decretaal goedgekeurde toelage bedroeg 531.602 keuro VAK en 531.439 keuro VEK.

Er werden echter buiten begrotingsronde nog herverdelingen doorgevoerd ten belope van 20.196 keuro VAK/VEK, waardoor het beschikbare krediet toenam tot 551.798 keuro VAK en 551.635 keuro VEK. Het ging om de volgende herverdelingen:

- +119 keuro VAK/VEK vanuit de indexprovisie [FB] (CB0-1CBG2AB-PR) om de meerkost op de loonbaancheques naar aanleiding van de spilindexoverschrijding van augustus 2021 op te vangen;
- +2.680 keuro VAK/VEK vanuit de indexprovisie [FB] (CB0-1CBG2AB-PR) om de meerkost op de werkingskredieten van VDAB, naar aanleiding van de spilindexoverschrijding van augustus 2021, op te vangen;
- +2.000 keuro VAK vanuit de activeringstoelagen tewerkstellingsprogramma's en aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden (JB0-1JDB2CH-WT) om een tekort bij VDAB, met betrekking tot 'een talenplan om nieuwkomers beter te activeren' op te vangen;
- +1.362.203,27 euro VAK/VEK vanuit de provisie voor sociaal akkoord welzijn [FB] (CB0-1CBG2AI-PR) voor de uitvoering van luik II en III van het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord van 30 maart 2021;
- +1.592 keuro VAK en 3.592 keuro VEK vanuit de activeringstoelagen tewerkstellingsprogramma's en aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden (JB0-1JDB2CH-WT), vanuit de activeringstoelagen transitiepremie (JB0-1JDB2CJ-WT), vanuit de activeringstoelagen lokale diensteneconomie (JB0-1JEB2HB-WT), vanuit de toelagen duurzame arbeidsmarkt: focus op talent (JB0-1JDB2IC-WT) en vanuit de activeringstoelagen arbeidszorg (JB0-1JEB2HC-WT) om een tekort bij VDAB met betrekking tot 'een talenplan om nieuwkomers beter te activeren', 'een financiële vergoeding naar aanleiding van een juridisch dossier' en ' een éénmalige compensatie aan de wijk-werkorganisatoren naar aanleiding van hogere administratiekosten door de verlenging van een lopend contract' op te vangen;
- +1.588.895 euro VAK/VEK vanuit de provisie Vlaams Intersectoraal Akkoord [WVG] (GB0-1GBF2FA-PR) voor de uitvoering van het vijfde Vlaams Intersectoraal Akkoord van 2018;

- +4.000 keuro VAK/VEK vanuit de provisie relanceplan Vlaamse Veerkracht [FB] (CB0-1CBG2AH-PR) voor financiering met betrekking tot digitale vaardigheden in het kader van dit relanceplan;
- +3.000 keuro VAK/VEK vanuit de provisie relanceplan Vlaamse Veerkracht [FB] (CB0-1CBG2AH-PR) voor financiering met betrekking tot digitale vaardigheden in het kader van dit relanceplan;
- +164 keuro VAK/VEK vanuit de provisie relanceplan Vlaamse Veerkracht [FB] (CB0-1CBG2AH-PR) voor financiering met betrekking tot spending reviews in het kader van dit relanceplan;
- +3.690 keuro VAK/VEK vanuit de provisie relanceplan Vlaamse Veerkracht [FB] (CB0-1CBG2AH-PR) voor financiering met betrekking tot digitale vaardigheden in het kader van dit relanceplan.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 536.407 keuro VAK/VEK wat een realisatiegraad van 97% betekent. Concreet komt dit neer op een niet-uitgevoerd bedrag van 15.391 keuro VAK en 15.228 keuro VEK.

Het grootste deel van het niet-uitgevoerde bedrag situeert zich volledig bij de 6de staatshervorming maatregelen met federaal operatorschap: 15.228 keuro, wat goed is voor het volledige niet-uitgevoerde VEK-krediet en 99% van het niet-uitgevoerde VAK-krediet. Deze maatregelen worden in tegenstelling tot de andere maatregelen onder dit begrotingsartikel niet uitbetaald als toelage door het departement Werk en Sociale Economie.

De overige 163 keuro van het niet-uitvoerde VAK-krediet situeert zich in de werkingskredieten van de VDAB. Dit valt te verklaren omdat er bij BA 2021 163 keuro VEK werd ingehouden. Het betreft een inhouding voor het onbelast saldo aan coronamiddelen 2020. Hierdoor bleef er in 2021 163 keuro VAK onbenut in de werkingskredieten van de VDAB omdat er steeds een VAK en VEK nodig is voor een toelage en dit krediet dus ontbreekt aan VEK-zijde.

Zie ook paragraaf 1.3.2.1 'Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding'.

JB0-1JDB5CY-IS – VDAB

Korte inhoud begrotingsartikel

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

(duizend euro)

	VAK			VEK		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	14.827	15.629	15.629	15.134	15.629	15.629

Inhoudelijke toelichting

De decretaal toegekende toelage bedroeg 14.827 keuro VAK en 15.134 VEK. Bij het opladen van de budgetten BA 2021 in ORAFIN werd het VAK en VEK echter gelijkgesteld op 15.134 keuro. Voor alle begrotingsartikelen met code 5 wordt in ORAFIN voor de VAK-zijde immers het bedrag van het VEK opgeladen van het betrokken begrotingsartikel, dit om te kunnen vastleggen.

Er werd buiten begrotingsronde een herverdeling doorgevoerd van +495 keuro VAK/VEK waardoor het beschikbare krediet opliep tot 15.629 keuro VAK/VEK. Het betrof een herverdeling vanuit het provisioneel krediet voor het actieplan energie-efficiëntie en studies [FB] (CB0-1CBX2AC-PR) met het oog op het halen van de interne doelstellingen van de Vlaamse Overheid inzake klimaat en het verhogen van de renovatie-ambitie Vlaamse Overheid tot jaarlijkse primaire energiebesparing van 2,5% zoals bepaald in het Vlaams Energie- en Klimaatplan.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 15.629 keuro VAK/VEK of 100% van het beschikbare krediet. De voorziene toelage werd met andere woorden volledig uitbetaald aan VDAB door het departement Werk en Sociale Economie.

Zie ook paragraaf 1.3.2.1 'Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding'.

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 het 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 toelage vanuit de Vlaamse overheid

voorzien voor activering is bij de uitvoering lager dan begroot als gevolg van de ontvangen toelage in het kader van de 6de staatshervorming (POD MI) (-15.228 keuro). Bij de eigen ontvangsten heeft VDAB na het prorateren van de RIZIV ontvangsten aan de hand van lopende en nieuw gestarte trajecten minder opgenomen dan begroot (-4.573 keuro). De impact van de coronacrisis op de externe dienstverlening van de VDAB vertaalt zich ook in lagere eigen ontvangsten, o.a. door lagere ontvangsten uit wijk-werken en ontvangsten uit diverse samenwerkingsvormen met derden (-4.397 keuro).

Uitgaven

Bij de begrotingsuitvoering van 2021 is er een daling van -42.271 keuro in de uitgaven die kaderen binnen de ISE Actering (werk). De coronacrisis heeft in 2021 nog steeds een zekere impact gehad op de externe en interne dienstverlening van de VDAB. Dit vertaalt zich in een lagere uitvoering van de begroting op zowel interne werkingskosten als op uitgaven voor diverse maatregelen voorzien voor activering.

Op het vlak van interne werkingskosten is er de impact van het thuiswerken met lagere facilitaire- en personeelsuitgaven.

De impact van de coronacrisis op de externe dienstverlening was in eerste instantie vast te stellen bij de uitgaven die kaderen in de financiële tegemoetkomingen en de investeringen van het agentschap.

De maatregelen BTOM, wijk-werken en loopbaancheques hebben daardoor een terugval gekend van -4.285 keuro. De begeleidingsvergoeding aan de OCMW's en de uitgaven van de POD Maatschappelijke integratie in het kader van de activering van leefloners daalden met -22.334 keuro. De roerende investeringen zijn bij uitvoering -1.837K euro lager dan begroot.

2. Inhoudelijk structuurelement: LOOPBANEN

2.1. Strategische doelstellingen

Het geheel van acties onder dit structuurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat' (zie hoger[6]).

2.2. Operationele doelstellingen

2.2.1. 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 werkenden om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Naast meer flexibele en betaalbare kinderopvang afgestemd op werkende ouders (en werkzoekenden die een opleiding of intensieve begeleiding volgen) — waarvoor het beleidsdomein

[6] 2.2. Strategische Doelstelling 2: Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat.

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 2021 werd opnieuw een brede waaier aan initiatieven genomen om het dienstenchequesysteem te versterken. De dalende rendabiliteit in de dienstenchequesector is al enige tijd een belangrijk thema.

- De afgelopen jaren werd op basis van de jaarrekeningen onderzoek gedaan naar de rendabiliteit en financiële gezondheid van de dienstenchequebedrijven en werd een permanent monitoringsysteem opgezet. Aan de hand van die resultaten werd de inruilwaarde van de dienstencheques in januari 2021 een eerste maal verhoogd.

- Om een zicht te krijgen op de rendabiliteit naar de toekomst toe, werd in 2021 een prognosemodel ontwikkeld. Dit model geeft aan dat de dalende trend van de rendabiliteit zich – bij ongewijzigd beleid – de komende jaren zal verderzetten. Als antwoord hierop werd in het najaar van 2021 een structurele oplossing voorbereid, met name een indexering van de inruilwaarde van een dienstencheque aan 100% in de toekomst.

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

- We hebben aandacht voor de werkbaarheid van de jobs en de beheersbaarheid van het systeem. Ondersteund met ESF-financiering liepen in 2021 projecten verder rond werkbaar werk die inzetten op het in kaart brengen van werkbaar werk (update scan), het uitwerken van een concept werkbaarheidsconsulent, opleiding, visievorming over hoe werkbaar werk duurzaam kan verankerd worden in de sector.

- We maakten werk van jobcoaching in de dienstenchequesector. Zo willen we startende werknemers de mogelijkheid geven om ook tijdens de job bij te leren en de toegang tot de job als huishoudhulp verbreden. Een wijziging van de regelgeving die het mogelijk moet maken voor dienstenchequewerknemers om de begeleiding van een werkzoekende in het kader van een VDAB-stage – waaronder een Individuele Beroepsopleiding (IBO) – op te nemen, werd voorbereid. Het wijzigingsdecreet werd in maart 2022 reeds een eerste keer principieel door de Vlaamse Regering goedgekeurd.

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

- Eind 2021 lanceerden we een bevraging van dienstenchequeorganisaties en -werknemers om hun opleidingsnoden beter in kaart te brengen. De resultaten

van deze bevraging worden momenteel geanalyseerd en zullen gebruikt worden om, in het tweede deel van 2022, te onderzoeken of en welke aanpassingen er aan de regelgeving dienen gemaakt te worden.

Thematische verloven

- We onderzochten en voorzagen in 2021 een Vlaamse aanmoedigingspremie bij het opnemen van het nieuwe federale thematische verlof 'mantelzorg'.

- Naar aanleiding van de uitdagingen die corona met zich meebracht, werd het BVR Vlaams Zorgkrediet aangepast zodat het tijdelijk mogelijk werd om het uitdovend stelsel loopbaanonderbreking te pauzeren en terug te hervatten. Vervolgens werd een dossier voorbereid om het uitvoeringsbesluit nogmaals aan te passen zodat deze mogelijkheid structureel verankerd wordt. Dit werd op de Vlaamse Regering van 21 januari '22 principieel goedgekeurd.

2.2.2. 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 ongeziene verandering. Tegenover die achtergrond bouwen we aan een duurzaam loopbaanmodel van de schoolbanken tot het pensioen.

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

We ondersteunen hen hierin met open loopbaanservices, gebaseerd op competentiedenken, 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 resultaatsgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur in Vlaanderen, van waaruit een integraal beleid rond opleidingen en loopbanen vorm krijgt. VDAB schakelt hiervoor als arbeidsmarktregisseur een ecosysteem aan sterke, expertise-gedreven partners in.

Om iedere burger een loopbaanperspectief te bieden, werkt VDAB in verschillende fases aan een gepersonaliseerd loopbaanplatform waarin burgers op basis van persoonlijke informatie oriëntatietools kunnen gebruiken die resulteren in suggesties rond jobs, opleidingen en slimme tips. Hierdoor worden ze gestimuleerd om hun loopbaan in eigen handen te nemen.

Een eerste fase van het gepersonaliseerd loopbaanplatform werd opgeleverd in september 2021. In deze eerste fase werd de focus gelegd op een verbeterde gebruikservaring, dit zowel voor de huidige groep werkzoekenden als voor iedereen die wil nadenken over zijn of haar loopbaan. Het gepersonaliseerd loopbaanplatform voorziet in een laagdrempelige toegang tot informatie met betrekking tot oriëntatie, opleidingen en jobs en een logische navigatie doorheen de site. Van zodra een gebruiker een account aanmaakt of zich inschrijft als

werkzoekende, worden er ook persoonlijke suggesties getoond. In de volgende fases (2022-2023) zal het gepersonaliseerde loopbaanplatform interactiever worden gemaakt en zal het profiel uitbreiden.

Jobmobiliteit ondersteunen

Op de huidige arbeidsmarkt is het cruciaal om vooruit te kijken en proactief in te spelen op opportuniteiten en uitdagingen die er zitten aan te komen. 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 ontwikkelopportuniteiten voor de loopbaan.

VDAB voorziet sinds 2021 een begeleiding door partners voor kwetsbare werknemers waaronder werkzoekenden/werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding (begeleiding van werknemers met recente werkervaring - BWRW, zie supra). 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 i.k.v. een traject naar (ander) werk.

- VDAB werkte begin 2021 ook een communicatieaanpak uit met als doel alle tijdelijk werklozen te benaderen met een passend aanbod (zie supra). De focus in de proactieve aanpak naar tijdelijk werklozen lag op competentieversterking via korte modulaire opleidingen, het aanbieden van tijdelijke jobs en waar nodig heroriëntering of loopbaanbegeleiding. Het volledige aanbod aan opleidingen en competentieversterking voor werkzoekenden werd kosteloos opengesteld voor de tijdelijk werklozen. In 2021 werd het ook tijdelijk mogelijk gemaakt voor ondernemers in faling of die gebruik maken van het crisis-overbruggingsrecht om gratis opleidingen in VDAB-beheer te volgen.

- Vanuit de werkgeversdienstverlening van VDAB werken we sinds april 2021 via het ESF-project CareerFlow ook aan negen concrete bedrijfscases, met als doel om via een proactieve benadering interne en externe mobiliteit tussen werkgevers te stimuleren om zo periodes van (langdurige) werkloosheid te vermijden. De inzichten en ervaringen uit deze experimentele cases nemen we mee naar de brede oproep voor transitiepunten die in 2022 wordt voorbereid (cfr supra).

- Ter ondersteuning van jobmobiliteit houden we de vinger aan de pols bij lopende initiatieven, trekken we daar lessen uit en bekijken we welke acties we kunnen nemen ter ondersteuning van jobmobiliteit. Daartoe volgen we onder meer de nieuwe generatie sectorconvenanten nauwgezet op. De coronapandemie creëerde ongunstige omstandigheden voor het ESF-SWITCH-project, met name een grote terughoudendheid om gedurende de coronapandemie in te zetten op het uitwisselen van werknemers in het kader van werkplekleren. Daardoor werden de SWITCH-projecten nog niet volledig opgestart. Deze oproep werd daarom eind 2021 hernomen en de projecten lopen sinds het voorjaar van 2022. Daarnaast gaan we op zoek naar initiatieven die bottom-up tot stand kwamen, zoals vanuit bepaalde regionale netwerken of vanuit sectoren.

- Binnen een VIONA-onderzoeksopdracht onderzochten we de knelpunten en opportuniteiten van werk-naar-werk transities op de Vlaamse arbeidsmarkt. Een beter inzicht op de knelpunten en belemmeringen die vandaag een gebrek aan werk-naar-werk transities verklaren, maar ook inzicht in de opportuniteiten om de transities te stimuleren, laat immers toe om gericht te werken aan de mobiliteit van de huidige en toekomstige beroepsbevolking. De studie werd in juni 2021 gepubliceerd. De studie toont aan dat er reeds heel wat initiatieven bestaan die werk-naar-werk transities bevorderen maar benadrukt het belang van sensibilisering en een geïntegreerde aanpak gericht op werk-naar-werk transities. Dit wordt meegenomen in de uitwerking van de competentiechecks en de transitiepunten.

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

- In 2021 werd verkend hoe er via samenwerking met de federale overheid ingezet kan worden op vlottere werk-naar-werk transities (cf. activerend herstructureringsbeleid, terbeschikkingstelling,…). In de nasleep van de coronacrisis werd een proactief en activerend beleid in herstructurering en (collectief) ontslag opgesteld en als antwoord op mogelijke herstructureringen en faillissementen, werden hiertoe verschillende pistes naar voor geschoven om een tijdige reskilling en werk-naar-werk transities mogelijk te maken.

- Via de introductie van de intersectoraal adviseur 'jobmobiliteit' ondersteunden we de sectoren in het kader van jobmobiliteit.

2.3. <u>Budgettair kader</u>

LOOPBANEN, MVG excl. DAB

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
ESR-uitgaven WT, LO, PR	1.419.274	1.425.145	1.341.586	1.419.274	1.425.145	1.317.471
Toelagen IS	0	0	0	0	0	0
Overige LE, PA, andere	223.384	228.622	234.561	223.384	228.622	234.561
Totaal	**1.642.658**	**1.653.767**	**1.576.147**	**1.642.658**	**1.653.767**	**1.552.032**

Inhoudelijke toelichting:

Er bevinden zich zes uitgavenartikelen onder het Inhoudelijk Structuurelement (ISE) 'Loopbanen'. Het betreft het WT-artikel en het PA-artikel van dienstencheques voor de aanrekening van subsidiefacturen. Daarnaast betreft het de begrotingsartikelen voor aanmoedigingspremies social profit en privé, Vlaams zorgkrediet (Vlaams gewest en Vlaamse gemeenschap) en aanmoedigingspremies landingsbanen.

Deze uitgavenartikelen worden meer in detail besproken onder paragraaf 2.3.1

Het budget voor het ISE 'Loopbanen' bedroeg bij BA 2021 1.642.658 keuro VAK/VEK. In de loop van 2021 gebeurden er enkele herverdelingen buiten begrotingsronde waardoor het beschikbare krediet toenam met 11.109 keuro VAK/VEK tot 1.653.767 keuro VAK/VEK. Het betreft uitsluitend herverdelingen uit de indexprovisie om de meeruitgaven naar aanleiding van de spilindexoverschrijding van augustus 2021 op te vangen.

Het grootste deel van het globale krediet onder dit ISE behoort toe aan het WT-artikel voor dienstencheques (79%). Er werd 1.576.147 keuro VAK of 95% van het beschikbaar krediet en 1.552.032 keuro VEK of 94% van het beschikbaar krediet uitgevoerd met betrekking tot de maatregelen onder het ISE 'Loopbanen'. De onderbenutting situeert zich hoofdzakelijk bij het WT-artikel voor dienstencheques. Het ramingsmodel voor het WT-artikel van dienstencheques bij BA 2021 hield vanaf mei 2021 rekening met een herstel van activiteiten tot het normale niveau (pre-corona). In praktijk stellen we echter vast dat de coronacrisis in 2021 nog een significante impact heeft.

2.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's)

Ontvangstenartikelen

JB0-9JDBAEA-OP – DIENSTENCHEQUES

Korte inhoud begrotingsartikel

Dit begrotingsartikel werd gecreëerd om tegemoet te komen aan de gewijzigde aanrekening van de subsidiefacturen dienstencheques. De subsidies van de uitgegeven dienstencheques waarvoor op het einde van het jaar X geen prestatie werd geleverd worden aangerekend op het begrotingsartikel JB0-1JDB2EA-PA en aldus als nog niet verschuldigde subsidies (vooruitbetaling) beschouwd.
Bij de oplevering van de prestatie in jaar X+1 wordt de vooruitbetaling afgeboekt als een kredietaflossing. Tegenover de ontvangen voorschotfacturen staan ontvangsten voor de overheid.

			(duizend euro)
2021	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	217.288	0	0
Uitvoering	240.778	0	0

Inhoudelijke toelichting

Bij het opstellen van de begrotingsopmaak 2021 werd er rekening gehouden met een ontvangst van 217.288 keuro. Dit bedrag stemt overeen met de raming van de facturen voor november en december 2020.

Eind 2020 werd op basis van de rapportering van de uitgiftemaatschappij het aantal dienstencheques waarvoor nog geen prestatie geleverd werd bepaald. De subsidiewaarde hiervan bedroeg 240.778 keuro.

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.

			(duizend euro)
2021	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	12.400	0	0
Uitvoering	8.140	0	0

Inhoudelijke toelichting

Er werden initieel ontvangsten geraamd ten belope van 12.593 keuro, maar gezien de raming tamelijk wat hypotheses omvatte werd de geraamde ontvangst bij BO 2021 niet bijgesteld. De geraamde ontvangst bedroeg met andere woorden 12.400 keuro waarvan 388 keuro ontvangsten ten aanzien van erkende dienstenchequebedrijven en Sodexo, evenals de rechtsplegingsvergoedingen en 12.012 keuro voor de creditnota's vervallen dienstencheques (november 2020-oktober 2021).

De werkelijke vordering bedroeg 8.140 keuro waarvan:
- 2.191 keuro vorderingen ten aanzien van erkende dienstenchequebedrijven en Sodexo, evenals de rechtsplegingsvergoedingen;
- 5.949 keuro voor de creditnota's vervallen dienstencheques.

Het verschil (-4.260 keuro) tussen de raming en de realiteit kan als volgt verklaard worden.

Het geraamde bedrag aan vorderingen ten aanzien van erkende dienstenchequebedrijven en Sodexo, evenals de rechtsplegingsvergoedingen week af t.o.v. de realiteit. De afwijking (+1.803 keuro) valt te verklaren doordat er in 2021 hoofdzakelijk terugvorderingen geregistreerd werden van coronasubsidies. Ondernemingen ontvingen in 2020 namelijk subsidies voor het aankopen van beschermingsmateriaal. Het ging om een relatief groot aantal terugvorderingen. Bij het opstellen van de begroting werd er geen rekening gehouden met terugvorderingsdossiers van deze aard.

Tot slot werd er voor de creditnota's vervallen dienstencheques 6.063 keuro minder aangerekend dan initieel begroot. De afwijking werd veroorzaakt door een verschillende werkwijze. Naast de raming van de creditnota's vervallen november 2020-oktober 2021 ter waarde van 14.446 keuro werd de raming van de vervallen dienstencheques van 2020 ten belope van 8.498 tegengeboekt op dit begrotingsartikel. Deze laatste tegenboeking was niet voorzien in de begroting 2021.

JB0-9JDBAEA-WT – DIENSTENCHEQUES

Korte inhoud begrotingsartikel

Dit begrotingsartikel wordt gebruikt om waardeverminderingen op ontvangsten te boeken m.b.t. de maatregel dienstencheques.

			(duizend euro)
2021	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	0	0	0
Uitvoering	-105	0	0

Inhoudelijke toelichting

De waardeverminderingen bedroegen -105 keuro. Deze waardeverminderingen worden niet begroot.

Uitgavenartikelen

JB0-1JDB2EA-PA – DIENSTENCHEQUES

Korte inhoud begrotingsartikel

Op dit begrotingsartikel worden de subsidies van de uitgegeven dienstencheques waarvoor op het einde van het jaar geen prestatie werd geleverd aangerekend. Het aantal dienstencheques waarvoor nog geen prestatie geleverd werd, kan bepaald worden op basis van de rapportering van de uitgiftemaatschappij, die zicht heeft op het aantal dienstencheques in omloop.

						(duizend euro)
	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	223.384	228.622	234.561	223.384	228.622	234.561

Inhoudelijke toelichting

Het decretaal toegekende krediet bedroeg 223.384 keuro VAK/VEK.
Dit budget werd verhoogd met 5.238 keuro VAK/VEK vanuit de indexprovisie (CB0-1CBG2AB-PR) om de meerkost bij de loonsubsidies naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in augustus 2021 op te vangen. Hierdoor bedroeg het beschikbare krediet 228.622 keuro VAK/VEK.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 234.561 keuro of 103% van het beschikbare krediet.

JB0-1JDB2EA-WT – DIENSTENCHEQUES

Korte inhoud begrotingsartikel

Dit begrotingsartikel betreft het stelsel van de dienstencheques. Dit stelsel beoogt de activering van de laaggeschoolde en langdurig werkzoekenden, de bestrijding van zwartwerk en de ondersteuning van werkenden in hun combinatie arbeid-privé.
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 dienstenchequebedrijven via het opleidingsfonds en terugvorderingen in het kader van het dienstenchequestelsel (zie ontvangstenartikel JB0-9JDBAEA-OW).

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	1.299.607	1.304.884	1.233.195	1.299.607	1.304.884	1.209.080

Inhoudelijke toelichting

Het bij begrotingsaanpassing 2021 decretaal toegekende krediet bedroeg 1.299.607 keuro VAK/VEK. Na herverdeling bedroeg het beschikbare krediet 1.304.884 keuro VAK/VEK. Er werd namelijk 5.277 keuro VAK/VEK vanuit de indexprovisie (CB0-1CBG2AB-PR) voorzien om de meerkost bij de loonsubsidies naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in augustus 2021 op te vangen.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 1.233.195 keuro VAK of 95% van het beschikbare VAK-krediet en 1.209.080 keuro of 93% van het beschikbare VEK-krediet.

Bij BA 2021 werd er uitgegaan van een prognose van 87.564.679 aangekochte dienstencheques voor het jaar 2021. In werkelijkheid ging het om 83.790.607 aangekochte dienstencheques of 4,3% minder dan geraamd. Het ramingsmodel bij BA 2021 hield vanaf mei 2021 rekening met een herstel van activiteiten tot het normale niveau (pre-coronacrisis). In praktijk stellen we echter vast dat de

coronacrisis in 2021 nog een significante impact heeft gehad. De reguliere uitgave (subsidie-en administratiekost) bedroeg 1.210.685 keuro.

Daarnaast waren er ook uitgaven voor het opleidingsfonds dienstencheques. De totale VEK-uitgave bedroeg 2.482 keuro, waarvan 1.500 keuro via de overlopende rekening 2021, ten opzichte van een budget van 4.339 keuro. In 2021 was er nog altijd een impact van de coronacrisis, al is die kleiner dan in 2020. Ondernemingen ontvingen daarnaast voor het opleidingsjaar 2021 éénmalig een verhoogde uitbetaling per dossier gezien de verspreiding van het coronavirus en de daarmee gepaard gaande veiligheidsvoorschriften de kostprijs voor het organiseren van opleidingen sterk deed toenemen (Beslissing VR 21 mei 2021).

Tot slot werden er in 2021 nog uitgaven aangerekend voor de verhoogde tegemoetkoming die in 2020 werd toegekend om de dienstenchequesector ingevolge van de coronacrisis te ondersteunen. Eind 2020 waren immers nog niet alle prestaties bij de uitgiftemaatschappij ingediend, waardoor deze kostenpost werd geraamd en aangerekend via de overlopende rekening 2020. De reële kost lag echter 4.087 keuro lager dan voorzien op de overlopende rekening en creëerde aldus een verminderde uitgave op dit begrotingsartikel in 2021.

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).

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	20.405	20.405	17.227	20.405	20.405	17.227

Inhoudelijke toelichting

Bij de begrotingsaanpassing 2021 werd er voor deze maatregel 20.405 keuro VAK/VEK voorzien. Het budget wijzigde daarna niet meer. De uitvoering op dit begrotingsartikel bedraagt 17.227 keuro VAK/VEK of 84% van het beschikbare krediet. Het uitgevoerde bedrag van 17.227 keuro VAK/VEK bestaat deels uit een bedrag van 1.023 keuro VAK/VEK dat op de overlopende rekening werd geboekt op basis van het geraamde bedrag dat in 2022 nog betaald zal moeten worden met betrekking tot 2021. De onderbenutting is in hoofdzaak te wijten aan het feit dat het werkelijk aantal goedgekeurde dossiers 'andere motieven' in 2021 lager was dan het geraamde aantal dossiers (zowel bij Social Profit als bij Privé Sector). Uit cijfers van RVA blijkt dat het aantal personen dat een federaal verlofstelsel heeft opgenomen (dat de basis vormt voor de aanmoedigingspremie) is gedaald. Bijgevolg werden er ook minder aanmoedigingspremies aangevraagd. Het totaal aantal goedgekeurde dossiers voor de privésector daalde in 2021 met 7% (5.123

in 2021 tegenover 5.489 in 2020). Voor social profit betreft het in totaal een daling van 12% (31.544 in 2021 tegenover 35.822 in 2020).

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 verloven 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 huidig begrotingsartikel en het volgende begrotingsartikel JB0-1JDB2ED-WT)

						(duizend euro)
	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	35.072	35.306	33.396	35.072	35.306	33.396

Inhoudelijke toelichting

Het decretaal toegekende krediet bedraagt 35.072 keuro VAK/VEK. Dit budget nam nog toe met 234 keuro tot 35.306 keuro VAK/VEK via een herverdeling buiten begrotingsronde. Het betreft twee herverdelingen uit de indexprovisie (CB0-1CBG2AB-PR) om de meeruitgaven als gevolg van de spilindexoverschrijding van augustus 2021 op te vangen: 131 keuro VAK/VEK voor de loopbaanonderbreking en 103 keuro VAK/VEK voor het Vlaams zorgkrediet bij lokale en provinciale besturen.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 33.396 keuro VAK/VEK of 95% van het beschikbare krediet. Een zeer klein deel van dit bedrag (12 keuro VAK/VEK) werd op de overlopende rekening geboekt. We ramen dat dit het bedrag is dat in 2022 nog betaald zal moeten worden met betrekking tot 2021.

De onderbenutting is deels te verklaren doordat het aantal aanvragen voor Vlaams zorgkrediet minder sterk gestegen is dan verwacht. In 2021 hebben we 34.008 aanvragen ontvangen voor het Vlaams zorgkrediet bij Vlaams gewest en Vlaamse gemeenschap samen. Bij de begrotingsaanpassing verwachtten we een stijging van 10% of 36.007 aanvragen. Het betreft een minder sterke stijging tegenover

2020 dan verwacht. Het aantal aanvragen steeg in 2021 met 5% tegenover het aantal in 2020 (32.444).

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 verloven 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).

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	53.965	54.325	48.296	53.965	54.325	48.296

Inhoudelijke toelichting

Er werd voor deze maatregel bij begrotingsaanpassing 2021 een decretaal budget voorzien van 53.965 keuro VAK/VEK. Het budget nam toe met 360 keuro tot 54.325 keuro VAK/VEK omwille van een herverdeling buiten begrotingsronde. Deze toename betreft twee herverdelingen uit de indexprovisie (CB0-1CBG2AB-PR) om de meeruitgaven als gevolg van de spilindexoverschrijding van augustus 2021 op te vangen: 141 keuro VAK/VEK voor de loopbaanonderbreking en 219 keuro VAK/VEK voor Vlaams zorgkrediet lokale en provinciale besturen.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedraagt 48.296 keuro VAK/VEK of 89% van het beschikbare krediet. Dit bedrag bestaat voor een klein deel uit het bedrag (18 keuro VAK/VEK) dat op de overlopende rekening werd geboekt. We ramen dat dit het bedrag is dat in 2022 nog betaald zal worden met betrekking tot 2021.

De onderbenutting is deels te verklaren doordat het aantal aanvragen voor Vlaams zorgkrediet minder sterk gestegen is dan verwacht. In 2021 hebben we 34.008 aanvragen ontvangen voor het Vlaams zorgkrediet Vlaams gewest en Vlaamse gemeenschap samen. Bij de begrotingsaanpassing verwachtten we een stijging van 10% of 36.007 aanvragen. Het betreft een minder sterke stijging tegenover 2020 dan verwacht. Het aantal aanvragen steeg in 2021 met 5% tegenover het aantal in 2020 (32.444).

JB0-1JDB2EE-WT – AANMOEDIGINGSPREMIES LANDINGSBANEN

Korte inhoud begrotingsartikel

Dit begrotingsartikel betreft 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.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	10.225	10.225	9.472	10.225	10.225	9.472

Inhoudelijke toelichting

Het decretaal toegekende budget bij BA 2021 bedraagt 10.225 keuro VAK/VEK. Dit krediet wijzigde niet meer buiten begrotingsronde.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 9.472 keuro VAK/VEK of 93% van het beschikbare krediet. Dit bedrag bestaat deels uit een klein bedrag (22 keuro VAK/VEK) dat op de overlopende rekening geboekt werd. We ramen dat dit het bedrag is dat in 2022 nog betaald zal moeten worden met betrekking tot 2021.

Het uitvoeringspercentage van 93% vindt zijn oorzaak in het feit dat de uitgaven van de landingsbanen de laatste jaren een dalende lijn vertonen. Door de verhoging van de instapleeftijd in 2015 en de Vlaamse beperking van de instap tot zorggerelateerde beroepen, is de jaarlijkse nieuwe instroom sterk gedaald. De uitstroom ligt nu jaarlijks hoger dan de instroom. Het aantal nieuwe toegekende dossiers was bovendien iets lager dan geraamd bij BA 2021 (252 tegenover een raming van 325).

3. Inhoudelijk structuurelement: DUURZAME ARBEIDSMARKT (WERK)

3.1. Strategische doelstellingen

Het geheel van acties onder dit structuurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt' (zie hoger[7]).

3.2. Operationele doelstellingen

3.2.1. OD 8. Transities en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen

Maatschappelijke transities zoals digitalisering, vergrijzing, migratie, klimaat en de nood aan circulaire economie laten hun impact 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 heeft de coronacrisis scherpgesteld op veerkrachtige ondernemingen die inzetten op loopbaanbeleid, het verwerven van skills, werkplekleren, diversiteit, arbeidsorganisatie, digitalisering en het 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 transities zoals digitalisering, circulariteit, mobiliteit, gezondheid, de SDG's,…

In 2021 hebben we sterk ingezet op het vormgeven van een model om sectoren, clusters, ondernemingen en hun (toekomstige) werknemers te ondersteunen bij transities en transformaties op de arbeidsmarkt.

Transitietrajecten

- We gaven in 2021 verder en concreter vorm aan de heroriëntering van Focus op talent naar een mobiliserend programma om ondernemingen, organisaties en hun werkvloeren te ondersteunen om uit te groeien 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. De projecten die in het kader van de ESF-oproep 'Inclusieve ondernemingen' in 2020 van start gingen, kwamen in 2021 op

[7] 2.3. Strategische Doelstelling 3: Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt

kruissnelheid. En met de addenda non-discriminatie en inclusie 2021-2022 (zie ook OD 9) werden sectoren uitgedaagd om extra in te zetten op het verhogen van inclusie.

- In het kader van de relance werd ook de nieuwe maatregel van de competentiechecks voor werkenden en organisaties voorbereid. De competentiechecks vormen een laagdrempelige opstap om actie te ondernemen op het vlak van competentieversterking. We willen er het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen mee ondersteunen. Om de maatregel goed te positioneren en in te vullen, werd – naast studiewerk – ingezet op het beluisteren van stakeholders om zo een beter beeld te krijgen van hoe ondernemingen en werkenden hier het best gevat en rond aangesproken kunnen worden, hoe dit best kan aansluiten op behoeften die er leven en best kan inpassen en aansluiten op andere instrumenten en aanpakken die competentieversterking beogen, en hoe we ondernemingen en werkenden hierin het best kunnen bereiken. In het voorjaar van 2022 werd hiervoor een overheidsopdracht gelanceerd. De opdracht voorziet in het aanbieden van dienstverlening en advies aan minimaal 500 organisaties in Vlaanderen. Met deze dienstverlening in het kader van de competentiechecks wordt ingezet op meer strategisch competentiedenken én meer competentieontwikkeling. De dienstverlening zal lopen vanaf het najaar 2022 tot einde 2024.

- In 2021 hebben we sterk ingezet op het vormgeven van een model om sectoren, clusters, ondernemingen en hun (toekomstige) werknemers te ondersteunen bij transities en transformaties op de arbeidsmarkt, met het menselijk kapitaal als vertrekpunt.
    - We zijn daarbij proactief aan de slag gegaan met de groene transitie. Via studiewerk verkenden we de impact van de groene transitie, inzoomend op de energie-intensieve industrie als testcase. Het Departement Werk en Sociale Economie neemt het trekkerschap op van de ‘hefboom jobs en vaardigheden’ binnen het Vlaanderen Circulair Programma om zo meerdere werkagenda’s te ondersteunen bij hun transitie. Daarnaast diende het departement een dossier in voor technische bijstand bij de EU waardoor we ondersteuning krijgen om samen met onze stakeholders een Green Skills Roadmap uit te tekenen voor Vlaanderen. In het kader van het VIONA-programma werd de onderzoeksopdracht voor ‘Een skills roadmap voor de Vlaamse klimaattransitie met focus op de energie-intensieve industrie’ afgerond. Het eindrapport werd in juni 2021 gepubliceerd.
    - We zetten ook in op de digitale transitie: we ondersteunden de totstandkoming van gezamenlijke oproepen ESF/VLAIO die specifiek ondersteuning bieden voor digitalisering en de impact op menselijk kapitaal ervan in ondernemingen. De projecten binnen de ESF-oproep ‘Begeleidingstrajecten menselijk kapitaal voor kmo’s in digitale transformatie door implementatie van datagedreven digitale technologieën’ kwamen in 2021 op kruissnelheid.
    - En we maakten in nauwe samenwerking met de STEM-regisseur en de andere beleidsdomeinen werk van de STEM-agenda 2030. Deze STEM-agenda wil verder inzetten op een hogere instroom in STEM-opleidingen en -loopbanen, op STEM-specialisten maar ook op het algemeen versterken van STEM-competenties in de ruime maatschappij, de “STEM-geletterdheid”.

In kaart brengen van de uitdagingen

Flankerend maakten we verder werk van het competentieprognose-model op macro, meso- en microniveau. De competentieprognoses kunnen naast trend- en

impactanalyses de bouwstenen vormen van een beleid dat de kwantitatieve en kwalitatieve mismatches aanpakt met stakeholders en partners op het terrein.

- Trends en competentieprognoses op Europees en Vlaams niveau maken deel uit van de onderzoeksopdracht van het nieuwe Steunpunt Werk dat begin 2021 van start is gegaan (zie verder [8]). Vanuit het Steunpunt Werk (in partnerschap met VDAB en WSE) en via de ESF-SCOPE-projecten werkten we toe naar een geïntegreerd prognosemodel waarbij we trends en uitdagingen en hun impact op menselijk kapitaal in beeld kunnen brengen. Om invulling te geven aan wat op Europees en Vlaams niveau aan competentieprognoses kan gebeuren, werden samen met het Steunpunt Werk en VDAB – na contacten met stakeholders – krijtlijnen uitgetekend en voorbereidende stappen gezet richting een pilootproject in 2022 en 2023.
- We houden daarmee een vinger aan de pols rond kraptes, mismatches en competentienoden die ontstaan in sectoren en speerpuntclusters en zetten zo een eerste stap in het uitwerken van competentieprognoses voor ondernemingen, als instrument dat ondernemingen moet toelaten om in te spelen op toekomstige competentieveranderingen.

(Inter)sectorale afspraken

- De tussentijdse evaluaties van de sectorconvenants en addenda werden voorbereid: een format voor rapportering werd uitgewerkt en er werden individuele gesprekken met elke sector ingepland voor het voorjaar van 2022. In die gesprekken wordt dieper ingegaan op eerste realisaties, eventuele bijsturingen, knelpunten en signalen ten aanzien van het beleid.

- Er is structureel overleg tussen de administratie en de intersectorale adviseurs om de vinger aan de pols te houden van de intersectorale werking, bij te sturen indien nodig of hiaten in het intersectorale programma op te vullen. De geleerde lessen uit de intersectorale werking worden meegenomen in een visieoefening en conceptnota die we voorbereiden in functie van een 'versnelling hoger schakelen op vlak van intersectorale samenwerking'.

- Eind 2021 werd er gestart met de inhoudelijke en financieel administratieve voorbereiding van de verlenging van de huidige sectorconvenants en addenda met 6 maanden.
- De eventsector en het ecosysteem op Brussels Airport kregen voor 2021-2022 ondersteuning. In dat kader brachten we hen ook in verbinding met de intersectorale adviseurs van de SERV zodat ze gericht kunnen aansluiten bij het intersectoraal programma.

- Het maandelijks overleg met horecasector werd bijgewoond en opgevolgd, ook het systematisch overleg met de bouwsector rond instroom en werkplekleren en de werkzaamheden van het industrieforum werd opgevolgd. Eind 2021 was er deelname vanuit DWSE aan de werkgroepen die werden opgestart in het kader van het VIA 6-akkoord i.v.m. (zij)instroom.

- Er werd eind 2021 een eerste start genomen met de voorbereiding van een nieuw decretaal kader voor de sectorconvenants en intersectorale convenants dat in 2022 voluit wordt uitgewerkt.

Werkbaar werk

[8] 4.2.1. OD 10. Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten

- Het actieplan werkbaar werk werd geëvalueerd en i.s.m. met de sociale partners geactualiseerd. Om deze actualisering te onderbouwen, werden i.s.m. de SERV rondetafels met relevante en betrokken actoren georganiseerd. Er werden 11 nieuwe acties aan het huidige actieplan toegevoegd en het plan zal verder worden uitgevoerd. Ook werden de nodige stappen gezet om in 2022, net zoals in de voorbije drie jaar, een werkbaarheidscheque en verhoging KMO-P te voorzien. De uitbesteding van een netwerk- en actoranalyse van het 'werkbaar werk'-actorenlandschap rond kmo's in Vlaanderen werd voorbereid. Dit onderzoek loopt sinds februari 2022. Om in de toekomst structurele financiële ondersteuningsmaatregelen rond werkbaar werk te kunnen voorzien, worden vanaf de jaarwisseling de decretale mogelijkheden hiervoor verkend. Dit is afhankelijk van een kwalitatieve evaluatie die nog wordt uitgevoerd.

- We ondersteunen ondernemingen om rond werkbaarheid aan de slag te gaan. We sensibiliseren rond werkbaar werk, door het thema jaarlijks onder de aandacht te brengen. Een belangrijk instrument hierin zijn de werkbaarheidscheques, die we in 2021 opnieuw aanboden aan ondernemingen en waarvan we het gebruik n.a.v. de coronacrisis verruimden tot advies, begeleiding en vorming. De maatregel kent succes: voor het jaar 2021 werden 633 aanvragen voor een werkbaarheidscheque ingediend waarvan er 610 positief beslist werden.

- Met ESF-financiering ondersteunden we ondernemingen op vlak van een motiverende werkomgeving, leiderschap en het aanpakken van arbeidsorganisatorische uitdagingen.
  - Bedrijven kunnen binnen de ESF-oproep 'Drive' terecht voor HR-begeleiding bij HR-processen en acties. Het doel hierbij is het verhogen van de werkbaarheid via het creëren van een werkomgeving die motivatie op een duurzame manier stimuleert om zo het individueel werknemerswelzijn te verbeteren.
  - Projecten binnen de ESF-oproep Anders organiseren focussen op het verhogen van het leer- en aanpassingsvermogen van organisaties en het verbeteren van de werkbaarheid voor werknemers. De acties in de projecten betreffen het herinrichten van de organisatiestructuur en/of het aanpassen van de cultuur binnen de organisatie.
  - Leiderschap op het werk, een belangrijke impactvolle factor bij het creëren van werkbare werkomgevingen voor medewerkers, staat centraal in de ESF-oproep LEO. Hierin wordt stilgestaan bij de effectiviteit van verschillende leiderschapstrajecten. Vanuit drie verschillende stromingen wordt er telkens een leiderschapstraject aangeboden, waarbij zal worden nagegaan wat effectief is en wat maakt dat deze trajecten werken.

  Samen met de stichting Innovatie en Arbeid (StIA) ondersteunen we ook ondernemingen en sectoren om hun werkbaarheidsuitdagingen aan te pakken. We zetten in op een goede verspreiding van onderzoeksresultaten, inzichten en praktijken naar het werkveld. Bedrijven kunnen hiervoor terecht op de website www.werkbaarwerk.be van de SERV en de Stichting Innovatie & Arbeid (StIA). Om al deze informatie, instrumenten, maatregelen, e.d. zo breed mogelijk te verspreiden werden diverse communicatieacties uitgevoerd. Zo voerden we in 2021, net zoals in 2020, samen met de SERV en de sociale partners een communicatiecampagne over werkbaar werk uit.

- Hierbij zetten we ook in op telewerken**,** met het oog op een duurzame en kwaliteitsvolle verankering op de Vlaamse arbeidsmarkt. Telewerk was op korte termijn een middel om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, maar heeft ook op lange termijn een plaats in ieder toekomstgericht en duurzaam model van arbeidsorganisatie. Investeren in werkbaar en duurzaam telewerk is dus niet alleen een investering in het heden, maar ook voor de toekomst. Daarom maakten we een omvattend actieplan telewerk op, dat acties bevat rond

informeren, sensibiliseren, ondersteunen en controleren. Dit zowel gericht op werknemers, werkgevers én sectoren. Zo voorzagen we een ESF-oproep voor opleidingen rond vaardigheden die nodig zijn bij telewerk. We bouwden op werkbaarwerk.be een webpagina over telewerk uit met onderbouwde informatie, tips, tools, ondersteuningsmaatregelen, …. We ontwikkelden onder andere ook een Vlaamse Telewerkmonitor en voorzagen een maandelijkse rapportering. Dit zijn slechts enkele acties die ondernomen werden m.b.t. de ondersteuning bij telewerk. Deze acties werden flankerend en versterkend ingezet binnen de contouren van het federale beleid.

- Werkbaar werk is verankerd in de huidige generatie sectorconvenants (2021-2024) met een klemtoon 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.

- Sectoren worden ook via een intersectorale adviseur Werkbaar Werk (inclusief telewerken) (zie hoger[9]) ondersteund in functie van een werkbare relance. Hierbij wordt ingezet op intersectorale expertise-opbouw en uitwisseling rond onder meer deze thematiek.

- Sinds november 2021 lopen er – in de schoot van de AI–beleidsagenda – projecten in het kader van de ESF-oproep 'Begeleidingstrajecten menselijk kapitaal voor kmo's in digitale transformatie door implementatie van datagedreven digitale technologieën gevat in de industrie 4.0 proeftuinen' (zie hiervoor[10]). Via deze projecten worden begeleidingstrajecten ontwikkeld 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.

- Vanuit het Departement WSE werd in 2021 ook bijgedragen aan de vormgeving van een nieuwe Proeftuin Industrie 4.0 'Technologie voor Werkbaar Werk' van VLAIO, die in 2022 van start gaat en loopt tot eind 2024. Deze proeftuin onderzoekt en demonstreert hoe bedrijven met behulp van innovatieve technologieën de werkbaarheid van jobs kunnen verhogen.

3.2.2. 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.

[9] Zie ook OD 8. Transities en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen – (Inter)sectorale afspraken
[10] OD 8. Transities en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen - Transitietrajecten

- 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' 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 experten 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.
- Vanuit de sectorconvenantwerking en via specifieke addenda non-discriminatie en inclusie 2020-2021 stimuleren en ondersteunen we sectoren bij het zetten van stappen vooruit in de aanpak van discriminatie en bij het verhogen van inclusie. Naast de nulmeting die sectoren kunnen doen om de aard en discriminatie binnen hun sector in kaart te brengen (zie vorig punt), kunnen ze ook opleidingen organiseren over het omgaan met discriminatie, specifieke acties opzetten ten aanzien van kansengroepen, … In 2021 brachten we zo 37 sectoren aan de start. De dienstenchequesector bracht in dit addendum ook zijn werkzaamheden op vlak van de bestrijding van discriminatie onder. Vanaf 2022 sluit de bankensector op de werking van de sectorconvenants aan.

De Vlaamse Sociale Inspectie voerde in 2021 77 controles uit op de regelgeving betreffende werkgerelateerde discriminatie, waaronder 13 klachten en meldingen. Deze controles resulteerden in 13 waarschuwingen en 3 waarschuwingen met termijnstelling.

3.3. <u>Budgettair kader</u>

DUURZAME ARBEIDSMARKT (WERK), MVG excl. DAB

(duizend euro)

	VAK			VEK		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
ESR-uitgaven WT, LO, PR	28.532	28.532	20.426	18.147	15.540	13.036
Toelagen IS	0	0	0	0	0	0

Overige LE, PA, andere	0	0	0	0	0	0
Totaal	**28.532**	**28.532**	**20.426**	**18.147**	**15.540**	**13.036**

Inhoudelijke toelichting:

Er zijn drie begrotingsartikelen die zich onder het Inhoudelijk Structuurelement (ISE) 'Duurzame arbeidsmarkt (werk)' bevinden. Het betreft de uitgavenartikelen voor sectorfondsen, focus op talent (FOT) en het ervaringsfonds. Het ervaringsfonds werd stopgezet op 31 december 2015. Er werd bij BO 2021 en BA 2021 dan ook geen krediet meer voorzien. Er werd in 2021 enkel nog een creditnota op verwerkt.

Onder paragraaf 3.3.1 worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken.

Het ISE 'Duurzame arbeidsmarkt (werk)' kreeg bij BA 2021 een toegekend krediet ten belope van 28.532 keuro VAK en 18.147 keuro VEK. Er gebeurden doorheen het jaar enkele herverdelingen waardoor het beschikbare VEK-krediet afnam met 2.607 keuro tot 15.540 keuro. Deze VEK-afname is te wijten aan een herverdeling vanuit Focus op Talent naar verschillende begrotingsartikelen binnen het departement WSE als onderdeel van een ruimere herverdeling om VEK-tekorten op te vangen.

Er was in 2021 een uitvoering van 20.426 keuro VAK of 72% van het beschikbare budget en 13.036 keuro VEK of 84% van het beschikbare budget. De onderbenutting situeert zich in hoofdzaak bij Focus op Talent. De onderbenutting is deels te wijten aan het feit dat een deel van de doelstellingen van het intersectoraal project werd geïntegreerd in de ESF-oproep 'inclusieve ondernemingen' waarmee de sectororganisaties ondernemingen sensibiliseren en ondersteunen met betrekking tot inclusievraagstukken.

3.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's)

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 transities en transformaties op de arbeidsmarkt te ondersteunen (OD 8) via het maken van 'Intersectorale afspraken'. Begin 2021 startten de nieuwe sectorconvenants met een nieuw inhoudelijk kader waarbij er aandacht gaat naar de transities die afkomen op de arbeidsmarkt, de sectoren en de ondernemingen: digitalisering, vergrijzing, migratie, klimaat en nood aan circulaire economie. Naast de nieuwe sectorconvenants lopen vanaf 2021 ook de duale addenda en de addenda non-discriminatie. Daarnaast wordt er versterkt ingezet op intersectorale samenwerking. Hiertoe worden drie intersectorale adviseurs aangesteld.

	(duizend euro)

	VAK			VEK		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	15.348	15.348	15.285	7.563	9.507	9.357

Inhoudelijke toelichting

Het bij BA 2021 goedgekeurde decretale budget voor de sectorfondsen bedraagt 15.348 keuro VAK en 7.563 keuro VEK. Het VEK-budget nam toe tot 9.507 keuro omwille van een herverdeling buiten begrotingsronde ten belope van 1.944 keuro. Het gaat om een herverdeling vanuit Focus op Talent (JB0-1JDB2IC-WT) om een tekort op te vangen naar aanleiding van nieuwe initiatieven die niet voorzien waren bij de begrotingsopmaak. Het gaat hierbij om sectorconvenants met de sector van detailhandel en de sector van de zelfstandige kleinhandel, non-discriminatie addenda en het addendum bij de overeenkomst voor een studieopdracht: 'expertenadvies bestrijding discriminatie en racisme op de arbeidsmarkt: ontwikkeling van een onafhankelijk en academisch monitoringinstrument voor toepassing in sectoren' van 29 juli 2020.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedraagt 15.285 keuro VAK of afgerond 100% van het beschikbare VAK-krediet en 9.357 keuro VEK of afgerond 98% van het beschikbare VEK-krediet. Het VAK-overschot van 63 keuro is te wijten aan een bedrag van 98 keuro dat voorzien was als reserve voor 1 VTE voor de mogelijke opstart van een nieuwe sectorconvenant tijdens de looptijd 2021-2022. Dit budget werd hiervoor niet benut. Er werd met het budget een expertenadvies met betrekking tot de bestrijding van discriminatie en racisme op de arbeidsmarkt vastgelegd ten belope van 35 keuro waardoor er nog 63 keuro onbenut VAK-krediet overbleef. Het VEK-overschot van 150 keuro is onder andere te wijten aan enkele creditnota's met betrekking tot de generatie 2018-2019 en de uitbetaling van de saldi STEM addenda 2020 die lager is dan het bedrag dat hiervoor voorzien werd via de overlopende rekening.

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 8) 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. We werken hiervoor met een open oproep om een breed partnerschap te stimuleren en nieuwe actoren te enthousiasmeren.

Daarnaast bevinden zich op dit begrotingsartikel ook de middelen voor de werkbaarheidscheques, waarvan het gebruik n.a.v. de Coronacrisis verruimd werd tot advies, begeleiding en vorming. Er wordt in 2021 ook ingezet op telewerken, met het oog op het verankeren van telewerk op een duurzame en kwaliteitsvolle manier in de Vlaamse arbeidsmarkt.

						(duizend euro)
	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	13.184	13.184	5.148	10.584	6.033	3.686

Inhoudelijke toelichting

Bij de begrotingsaanpassing 2021 was er 13.184 keuro VAK en 10.584 keuro VEK beschikbaar voor het 'Focus op Talent'-beleid. Het VEK-budget verminderde met 4.551 keuro doordat dit bedrag buiten begrotingsronde herverdeeld werd naar andere begrotingsartikelen binnen DWSE om enkele VEK-tekorten op te vangen. Het betreft enerzijds een herverdeling van 1.944 keuro VEK naar Sectorfondsen (JB0-1JDB2IB-WT) om een VEK-tekort op te vangen dat voornamelijk veroorzaakt werd door de nieuwe sectorconvenanten met de sector van detailhandel en de sector van de zelfstandige kleinhandel. Anderzijds betreft het een herverdeling van 2.607 VEK naar verschillende begrotingsartikelen als onderdeel van een ruimere herverdeling.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg na bovenstaande herverdelingen 5.148 keuro VAK of 39% van het beschikbare VAK-krediet en 3.686 keuro VEK of 61% van het beschikbare VEK-krediet. Dit bedrag bestaat deels uit 1.217 keuro VEK dat op de overlopende rekening werd geboekt op basis van de werkelijke bedragen die al vastgelegd werden.

De onderbenutting van 8.036 keuro VAK en 4.551 keuro VEK kan verklaard worden door meerdere factoren:

- Een deel van de doelstellingen van het intersectoraal project werd geïntegreerd in de oproep inclusieve ondernemingen waarmee de sectororganisaties ondernemingen sensibiliseren en ondersteunen met betrekking tot inclusievraagstukken. Inhoudelijke opvolging van de intersectorale werking rond non-discriminatie werd gevat door de rol van de SERV en de intersectorale adviseur (JB0-1JDB2AY-IS).

- Voor het flankerend beleid inclusieve arbeidsmarkt (platform inclusieve ondernemingen) was het aanvankelijk ingeschatte budget hoger dan het finaal toegekende bedrag van de desbetreffende overheidsopdracht.

- De voorziene acties op het vlak van human capital in het kader van het future proof beleid met het oog op de maatschappelijke transities, werd omwille van de beperkte draagkracht van ondernemingen tijdens de langdurige economische impact van de COVID-crisis niet opgenomen.

- De acties in het kader van de inclusieve arbeidsmarkt, waarvoor gefocust wordt op sensibilisering en ondersteuning van ondernemingen ten aanzien van de instroom van kwetsbare groepen, waren niet meer vereist. De capaciteit die door de ESF oproep 'inclusieve ondernemingen' werd , volstond om de vragen van ondernemingen voldoende te ondersteunen,

zodat een bijkomende inzet van middelen in deze fase niet noodzakelijk was.

JB0-1JDB2ID-WT – ERVARINGSFONDS

Korte inhoud begrotingsartikel

Op 31 december 2015 werd het Ervaringsfonds stopgezet. De maatregel werd samen met het loopbaan-en diversiteitsbeleid hervormd naar het nieuwe beleid 'Focus op Talent'.

(duizend euro)

	VAK			VEK		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	0	0	-7	0	0	-7

Inhoudelijke toelichting

Er werd in 2021 voor 1 dossier nog een creditnota verwerkt ten belope van 7.000 euro. De laatste betalingen werden in 2020 verwerkt. Er is hierdoor geen krediet meer voorzien op dit begrotingsartikel.

4. Inhoudelijk structuurelement: THEMA-OVERSCHRIJDEND

4.1. Strategische doelstellingen

Het geheel van acties onder dit structuurelement is flankerend/ondersteunend in functie van de drie hoger geformuleerde overkoepelende doelstellingen (zie hoger[11]).

4.2. Operationele doelstellingen

4.2.1. OD 10. Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten

[11] 2. Overkoepelende strategische doelstellingen

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. Ook in 2021 deden we sterk beroep op data en wetenschappelijke inzichten om het beleid te onderbouwen.

- We lanceerden de kennisagenda Werk en Sociale Economie om op een meer gestructureerde manier aan kennisopbouw te doen. De kennisagenda capteert voor verschillende beleidsrelevante thema's de kennisvragen van het Departement WSE en maatschappelijke stakeholders. De agenda is het resultaat van een uitgebreide stakeholdersbenadering en vormt voortaan de leidraad om beleidsrelevant onderzoek te programmeren. In uitvoering van de kennisagenda programmeerden we heel wat VIONA-onderzoek. De kennisagenda werd in juni 2021 gelanceerd, samen met de nieuwe VIONA-leerstoelen. De kennisagenda wordt gevolgd door een reeks thematische webinars. Onder de noemer 'Denkwerk' vonden al webinars plaats rond armoede, groene transitie, het expertenadvies voor de relance van de arbeidsmarkt, enz.

- Begin 2021 is het nieuwe Steunpunt Werk gelijktijdig met het nieuwe meerjarenprogramma voor 2021-2025 van start gegaan. Ook langs deze weg zetten we actief in op de uitbesteding van beleidsrelevant onderzoek.

- Daarnaast waren er tal van onderzoeken en publicaties in beheer van mijn departement (ESF-evaluaties, trendrapport, jaarrapport sociale economie, rapport opleidingsdeelname, metastudie duaal leren, ….).
  Er werd ook extra geïnvesteerd in communicatie en valorisatie. Zo werden denkwerk-sessies gelanceerd om arbeidsmarktonderzoek op het snijvlak met andere domeinen beter in de kijker te zetten.

- In 2021 hielden we de vinger stevig aan de pols op het vlak van beleidsmonitoring. Er is ingezet zowel op structurele beleidsmonitoring als op monitoring gericht op het meten van de impact van de coronacrisis op de Vlaamse arbeidsmarkt.
  - Zo werd in 2021 een continue monitoring en evaluatie van de relance-acties in 'Alle hens aan dek' opgezet. Daarbij werd ook de budgettaire (en RRF) dimensie actief meegenomen.
  - Tegelijkertijd bleef mijn administratie de impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt nauwgezet opvolgen, en dit o.a. via de maandelijkse update van de Coronabarometer en de structurele beleidsmonitor. In een samenwerkingsproject met het Steunpunt werden ook stappen vooruit gezet in de uitbouw van een digitaal arbeidsmarktdashboard voor het beleidsdomein WSE.
  - Tenslotte bleven we zoals vorig jaar ook een beroep doen op een interuniversitaire ploeg van arbeidsmarktexperten. Hun advies stond in het teken staan van het jaar van de opleiding en bevatte structurele sporen om de mismatch op de arbeidsmarkt versterkt aan te pakken.

4.2.2. OD 11. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen

- Het ESF-programma 2021-2027 werd eind 2021 goedgekeurd door de Vlaamse regering met het oog op het indienen bij de Europese Commissie. Het programma werd afgestemd met de verschillende stakeholders, onder meer met de VDAB, het Departement Onderwijs, de Europese Commissie. Met EFRO werd er periodiek overlegd om de indiening van beide programma's af te stemmen. Zodra de Europese Commissie groen licht geeft, kan het programma van start gaan. De eerste oproepen werden proactief ontwikkeld, waarbij we de

beschikbare Europese middelen maximaal inzetten om het relancebeleid vorm te geven.

- In antwoord op de coronacrisis werden in 2021 extra middelen vanuit het REACT EU-programma toegevoegd aan het ESF-programma 2014-2020. Deze integratie van REACT-EU-middelen werd goedgekeurd door de Europese Commissie. Projecten in het kader van het ESF-programma 2014-2020 nog daardoor nog doorlopen tot einde 2023. Conform de vereisten van de Faciliteit voor Herstel en Veerkracht (*Recovery and Resilience Facility* - RRF) werden door DWSE en VDAB twee beheers- en controlesystemen ontwikkeld. Op het niveau van het beleidsdomein werd een sturingscomité 'relance' opgericht voor de maandelijkse opvolging en aansturing van de projecten. De projecten zelf worden onder de respectievelijke operationele doelstellingen behandeld.

4.2.3. OD 12. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen

We versterken de Vlaamse administratie door hervormingen. 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 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 werd in 2020 goedgekeurd. VDAB functioneert nu als de centrale, data-gedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur van het volledige activeringsbeleid. In 2021 werd het eerste verdiepingsdecreet juridisch voorbereid en de formele wetgevingsprocedure hiervoor doorlopen. Dit resulteerde januari 2022 in de bekrachtiging van het eerste verdiepingsdecreet door de Vlaamse Regering dat elementen bevat die bijdragen aan de verdieping van deze 3 nieuwe regisseursrollen (data-, loopbaan- en activeringsregisseur). Zo werd o.a. een Ethische Raad opgericht en een verbod op automatische besluitvorming met rechtsgevolgen ingeschreven in de regelgeving van VDAB. Verder werd ook een eerste regelgevende stap gezet om tot een verruiming en versterking van het dienstverleningsaanbod naar NEET-jongeren toe te kunnen komen.

- Om de ambitieuze opdrachten te kunnen aanpakken doet VDAB als regisseur beroep op een breed netwerk aan (gespecialiseerde) partners. We startten in 2021 met de gefaseerde implementatie van het nieuwe 'business operating model' (BOM) om de verruimde opdracht als de centrale datagedreven en resultaatsgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur van het volledige activeringsbeleid in Vlaanderen uit te voeren. Met het 'BOM' willen we een vlottere doorstroom in de klantenportefeuille realiseren. VDAB verplaatste dan ook interne capaciteit naar de eerste stappen in het klantenproces: inschatten, oriënteren en matchen, trajectbepaling en opvolging. Voor intensifiërende acties doen we maximaal beroep op partners. Doorheen het hele traject dat de klant aflegt bij VDAB en partners houdt de bemiddelaar het overzicht en volgt als vertrouwenspersoon ('trusted advisor') het traject op vanuit de tweede lijn. In 2021 werd de focus gelegd op de landing van het nieuwe 'BOM'. In 2022 zullen er inspanningen worden geleverd om de kaders en denkpatronen te laten leven in de organisatie.

- In juli 2020 werd het VIBE-managementplan voor de periode 2020-2025 goedgekeurd door de Raad van Bestuur van VDAB. Om deze organisatiebreed te kunnen verwezenlijken, was er ook een gezamenlijke visie en aanpak nodig over de VIBE-doelstellingen. Hieruit is het Portfolio Management Office (PMO) proces ontstaan, dat zorgt voor een overzicht van de impact van beslissingen op capaciteit, zowel op mensen als op middelen. De strategische doelstellingen van VDAB zoals die geformuleerd zijn in het VIBE-managementplan werden gebundeld in vijf strategische programma's (Werkgeversdienstverlening; Activeringsregisseur; Loopbaanregisseur; Dataregisseur; Performante organisatie).
  In de loop van 2021 werd de programmaplanning voor de komende jaren opgemaakt en de haalbaarheid getoetst. Bepaalde thema's kregen prioriteit, anderen werden verplaatst naar de toekomst.

- Naar aanleiding van de audit van het Rekenhof over het uitbestedingsbeleid bij VDAB (auditrapport juni 2021), werd in juni 2021 een actieplan 'VDAB als regisseur' opgesteld, dat VDAB tegen 2024 continu uitvoert als antwoord op de verbeterpunten en aanbevelingen die naar voor kwamen in het rapport. Over de acties wordt er op structurele basis gerapporteerd aan de Raad van Bestuur en het directiecomité van VDAB. In het najaar van 2021 werd de actie m.b.t. het strategisch kader voor 'VDAB als regisseur' op de Raad van Bestuur van 15 september 2021 goedgekeurd, waaronder het 'Make/Buy'-kader. Hierdoor bepaalde de Raad van Bestuur de principes voor afbakening van de taken die VDAB zelf zal uitvoeren en die waarvoor een beroep op partners zal gedaan worden.

- VDAB zet ook in op digitale ontsluiting van het aanbod:

  - In 2021 zette VDAB nog meer in op digitale tools en services om de activering efficiënt en effectief te laten verlopen, met inbegrip van de verdere uitrol van de digitale bemiddeling en het gebruik van AI-gestuurde matching bij bemiddeling.

  - VDAB wil significant versnellen als het gaat om het ontsluiten van het online opleidingsaanbod. Daarom investeerde VDAB in 2021 in een gebruiksvriendelijke interface, het vlotter uitwisselen van aanbod, het vlot ontsluiten van informatie en het verhogen van de positieve leerbeleving met o.a. volgende acties:
    - Het LMS (Learning Management System) Totara werd opengesteld zodat cursisten van bv. Syntra en Horecaforma ook toegang hebben tot de online modules.
    - VDAB investeerde in het LMS zodat klantenexperience en leerbeleving verbeterden.
    - Er werden ongeveer 50 online leermodules geïmporteerd via de leerbibliotheken van externe providers.
    - Naast de bestaande inhoudelijke coaching werd een coaching opgezet om cursisten online leren te activeren om hun cursus effectief op te starten en/of te voleindigen.

Departement WSE

Het Departement WSE werkte in 2021 verder aan de digitale ontsluiting van haar dienstverlening door ontwikkeling van nieuwe toepassingen:
- In het kader van 'Alle hens aan dek' vermelden we klantgerichte simulatoren voor de leer- en loopbaanrekening, opleidingsincentives en de Vlaamse ondersteuningspremie. Met betrekking tot de loketfuncties voor onze klanten

werd het unieke loket voor de single permit gerealiseerd door de federale overheid i.s.m. de gewesten en werd de automatische doorstroming naar de Vlaamse systemen geïmplementeerd.
- Als sluitstuk van de hervorming van de opleidingsincentives zetten we in op een centraal visualisatie-instrument naar onze klanten toe via de individuele, gepersonaliseerde leer- en loopbaanrekening.
- Het WSE-loket werd in een geheel nieuw jasje gestoken met veel oog voor meer gebruikscomfort.
- Voor de Vlaamse Sociale Inspectie werd een moderne, nieuwe toepassing ontwikkeld die vanaf 2022 in gebruik zal worden genomen.
- De ontwikkelingen voor de digitaliseringstrajecten in het kader van de nieuwe gebruikerservaring voor aanmoedigingspremies, de implementatie van het nieuwe beleid beroepskaarten en de ontwikkeling van een leveranciersplatform in het kader van de beroepskwalificerende trajecten zijn in 2021 ver gevorderd en zullen in 2022 leiden tot tastbare resultaten. De digitaliseringstrajecten omtrent de Vlaamse jobbonus en het individueel maatwerk werden in 2021 volop voorbereid.

In 2021 werd volop gewerkt aan de integratie van Vlaamse bouwstenen om de processen doelgericht te digitaliseren. De centrale data-uitwisselingsbouwstenen werden verder uitgebreid (bijvoorbeeld gezinssamenstelling, persoonsmutaties, verplichte overschakeling DMFA naar nieuwe versie) en robuuster gemaakt (onder andere op vlak van datakwaliteit). De afrekenings- en betalingscontexten werden uitgebreid op het vlak van vastleggen, voorschotten en betaalbevestiging vanuit Orafin. De uitwisseling van jaarrekeningen werd ook verder geautomatiseerd. In het kader van de aansluiting op de documentendienst werd een nieuwe centrale bouwsteen opgezet. De eerste effectieve aansluiting is voorzien in 2022. Voor het digitaal archief Vlaanderen werd de eerste ervaring met het online portaal opgedaan en werd de automatische gegevensstroom voorbereid voor verdere uitwerking in 2022.

Binnen de Vlaamse Sociale Inspectie werd de verbreding naar andere maatregelen op vlak van datamining en fraudedetectiesystemen verdergezet. De nieuwe Kaseware-toepassing werd ontwikkeld, met oog op ingebruikname in 2022. In het kader van de digitalisering m.b.t. fraudedetectie werden verschillende buitenlandse datasets (Nederland, Portugal, Polen, …) aangekocht, voornamelijk op het vlak van uitzend en arbeidsbemiddeling.

Digibanken

- In 2021 werkten we aan de oprichting van ‘digibanken’, waarmee de Vlaamse Overheid personen met (het risico op) een digitale achterstand wil ondersteunen binnen duurzaam uit te bouwen lokale partnerschappen. In 2021 werd dit project van a tot z uitgedacht en voorbereidend in de steigers gezet op diverse fronten. Het project maakt deel uit van het EU Faciliteit voor Veerkracht en Herstel (FVH/RRF). Het regelgevende kader voor de projectfinanciering werd definitief verankerd. Een eerste ronde van de oproepen werd gelanceerd en beoordeeld in het najaar 2021. Gelet op de beperkte indieningsperiode en de hoge deelname aan het webinar en het matchmakingevent was de interesse voor dit project groot. In 2022 volgden intussen al nieuwe indieningsrondes voor beide oproepen.
  Daarnaast werden flankerende acties opgestart ter ondersteuning van het project digibanken, zoals de ontwikkeling van communicatietools en een website, en de aanduiding van een dienstverlener voor procesbegeleiding en lerende netwerken van goedgekeurde lokale partnerschappen inzake digibanken. Er is samenwerking en opvolging met andere beleidsdomeinen

(o.a. via stuurgroepen) met het oog op aflijning en kruisbestuiving tussen de Vlaamse relanceacties op het vlak van digitalisering.

4.3. Budgettair kader

THEMA-OVERSCHRIJDEND, MVG excl. DAB

(duizend euro)						
	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
ESR-uitgaven WT, LO, PR	29.315	59.797	38.406	33.550	82.831	40.614
Toelagen IS	261	5.440	5.438	554	2.964	2.631
Overige LE, PA, andere	0	0	0	0	0	0
Totaal	**29.576**	**65.237**	**43.844**	**34.104**	**85.795**	**43.245**

Inhoudelijke toelichting:

Onder het Inhoudelijk Structuurelement (ISE) 'Thema-overschrijdend' bevinden er zich vijf uitgavenartikelen. Het betreft het begrotingsartikel voor Ondersteuning tewerkstellingsbeleid, het WT-artikel voor ESF, het IS-artikel voor ESF, het begrotingsfonds voor ESF en het artikel voor de SERV.

Onder paragraaf 4.3.1 worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken.

Het decretaal budget bij BA 2021 bedroeg voor het ISE 'Thema-overschrijdend' 29.576 keuro VAK en 34.104 keuro VEK. Omwille van ontvangsten die het ESF-begrotingsfonds spijsden en verschillende herverdelingen doorheen het jaar is dit budget toegenomen met 35.661 keuro VAK en 51.691 keuro VEK. Deze toename is voornamelijk te wijten aan het feit dat er meer ontvangsten toekwamen op het begrotingsfonds van ESF dan verwacht. Dit vertaalt zich in een toename van 19.918 keuro VAK en 36.366 keuro VEK in vergelijking met de geraamde uitgave bij BA 2021.

Het overige deel van de stijging van het budget is voornamelijk te wijten aan een herverdeling naar het WT-artikel van ESF om een aantal ESF-oproepen uit te breiden of te verlengen (7.000 keuro VAK en 12.500 keuro VEK) en herverdelingen uit de relanceprovisie voor VV 128 – Digitale vaardigheden (7.668 keuro VAK en

1.918 keuro VEK). Het beschikbare krediet voor dit ISE bedroeg uiteindelijk 65.237 keuro VAK en 85.795 keuro VEK.

Er was met betrekking tot de maatregelen onder het ISE 'Thema-overschrijdend' een uitvoering in 2021 ten belope van 43.844 keuro VAK of 67% van het beschikbare krediet en 43.245 keuro VEK of 50% van het beschikbare krediet. Deze 'onderbenutting' is deels kunstmatig want voornamelijk toe te schrijven aan het ESF-begrotingsfonds (21.388 keuro VAK en 34.770 keuro VEK 'overschot). Aangezien dit een begrotingsfonds betreft is het niet de bedoeling om op dit begrotingsartikel een realisatiegraad van 100% te behalen. De kredieten kunnen immers overgedragen worden van het ene jaar naar het volgende jaar.

4.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's)

Ontvangstenartikelen

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).

			(duizend euro)
2021	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	693	0	0
Uitvoering	720	0	0

Inhoudelijke toelichting

Bij BA 2021 werden er vorderingen verwacht ten belope van 1.000 keuro. Op basis van het gemiddeld effectieve realisatiepercentage van de periode 2017-2019 werd een ontvangst geraamd van 693 keuro.

De uitvoering 2021 bedroeg 720 keuro.
De afwijking (+27 keuro) wordt mede veroorzaakt door een verschillende interpretatie. Het uitvoeringscijfer houdt rekening met alle vorderingen terwijl er bij BA 2021 geraamd werd welk bedrag aan vorderingen er kasmatig zou worden geïnd. Daarnaast werden in 2021 minder dossiers behandeld dan in de voorgaande jaren. Bijgevolg werden er ook minder administratieve geldboeten opgelegd.

De waardeverminderingen bedroegen -192 keuro en worden aangerekend op het begrotingsartikel JB0-9JDBAAE-WT. Deze worden niet begroot op het ontvangstenartikel (JB0-9JDBAAE-OW).

JB0-9JDBAAE-WT – ONTVANGSTEN ADMINISTRATIEVE GELDBOETEN

Korte inhoud begrotingsartikel

Dit begrotingsartikel wordt gebruikt om waardeverminderingen op ontvangsten te boeken m.b.t. de administratieve geldboeten.

			(duizend euro)
2021	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	0	0	0
Uitvoering	-192	0	0

Inhoudelijke toelichting

Zie ontvangstenartikel JB0-9JDBAAE-OW.

JB0-9JDBAAF-OW – ONTVANGSTEN MET BETREKKING TOT MAATREGELEN WERK

Korte inhoud begrotingsartikel

Dit begrotingsartikel omvat de vorderingen m.b.t. de aanmoedigingspremies en vorderingen op uitbetalingen in het kader van DAC en de GESCO. Daarnaast landen hier ook de vorderingen m.b.t. een aantal maatregelen van de zesde staatshervorming.

			(duizend euro)
2021	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	500	0	0
Uitvoering	603	0	0

Inhoudelijke toelichting

Bij BA 2021 werd een totale ontvangst begroot van 500 keuro. In realiteit ging het om 603 keuro.

Bij BA 2021 werd er een ontvangst geraamd van 97 keuro voor de maatregel zorgkrediet en 85 keuro voor de maatregel aanmoedigingspremies inclusief landingsbanen. De gerealiseerde ontvangst bedroeg 166 keuro voor de maatregel zorgkrediet en 229 keuro voor de maatregel aanmoedigingspremies inclusief landingsbanen.

In vergelijking met 2020 leidde de invoering (vanaf mei 2020) van de federale maatregel corona-ouderschapsverlof veel minder tot terugvorderingen van onterechte uitbetaalde premies.

Voor de jongerenbonus werd een ontvangst geraamd van 11 keuro, terwijl het werkelijk teruggevorderde bedrag op 50 keuro uit kwam.

Er waren ook ontvangsten waar geen bedrag voor begroot was bij BA 2021. Zo werd in het kader van de maatregel Vlaamse Ondersteuningspremie 112 keuro teruggevorderd.

Voor het overige werden nog kleine bedragen teruggevorderd voor maatregelen als betaald educatief verlof, DAC, gesco en transitiepremie.

De waardeverminderingen bedroegen -22 keuro en worden aangerekend op het begrotingsartikel JB0-9JDBAAF-WT. Deze worden niet begroot op het ontvangstenartikel (JB0-9JDBAAF-OW).

JB0-9JDBAAF-WT – ONTVANGSTEN MET BETREKKING TOT MAATREGELEN WERK

Korte inhoud begrotingsartikel

Dit begrotingsartikel wordt gebruikt om waardeverminderingen op ontvangsten te boeken m.b.t. de maatregelen werk.

			(duizend euro)
2021	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	0	0	0
Uitvoering	-22	0	0

Inhoudelijke toelichting

Zie ontvangstenartikel JB0-9JDBAAF-OW.

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.

			(duizend euro)
2021	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	0	1.000	0
Uitvoering	0	904	0

Inhoudelijke toelichting

Bij begrotingsaanpassing werden vorderingen geraamd ten belope van 1.000 keuro. Deze raming werd onder meer geïnspireerd door de realisatie voor het jaar 2019 ten belope van 1.074 keuro en het de realisatie voor 2020 ten belope van 627 keuro. Uiteindelijke waren er in 2021 vorderingen ten belope van 904 keuro.

De terugvorderingen aan Vlaamse Cofinanciering bij tussentijdse of eindafrekening is geen constant gegeven. Het ene jaar dient er meer terug gevorderd te worden dan het andere.

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

De waardeverminderingen bedroegen -2 keuro en worden aangerekend op het begrotingsartikel JB0-9JDBTAD-WT. Deze worden niet begroot op het ontvangstenartikel (JB0-9JDBAAF-OW).

JB0-9JDBTAD-WT – ESF OP 2014-2020

Korte inhoud begrotingsartikel

Dit begrotingsartikel wordt gebruikt om waardeverminderingen op ontvangsten te boeken m.b.t. de maatregelen werk.

			(duizend euro)
2021	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	0	0	0
Uitvoering	0	-2	0

Inhoudelijke toelichting

Zie ontvangstenartikel JB0-9JDBTAD-OW

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 Agentschap vzw. Het gaat om de middelen voor 2014 en 2015 van het oude OP 2007-2013.

			(duizend euro)
2021	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	0	0	0
Uitvoering	0	8.800	0

Inhoudelijke toelichting

Er werd 8.800 keuro ontvangen van het ESF agentschap vzw zodat een meervraag naar Vlaamse cofinanciering in het kader van de subsidiëring van ESF projecten kon opgevangen worden.

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

Uitgavenartikelen

JB0-1JDB2AA-WT – ONDERSTEUNING TEWERKSTELLINGSBELEID

Korte inhoud begrotingsartikel

Dit begrotingsartikel omvat de kredieten voor het uitvoeren van studies en onderzoeken (o.m. VIONA) m.i.v. de Vlaamse deelname aan de onderzoeksopdracht 'implementatie van de tweede cyclus van PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competences), de financiering van het Steunpunt Werk en de Vlaamse deelname aan het LEED-programma van de OESO. Overigens werden er ook VEK-kredieten voorzien voor een nieuwe rapporteeromgeving voor studies en onderzoek en het opzetten van een data-governance-platform.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	1.625	1.816	1.814	1.898	2.032	1.909

Inhoudelijke toelichting

Bij BA 2021 bedroeg het decretaal toegekende krediet 1.625 keuro VAK en 1.898 keuro VEK. Doorheen het jaar 2021 werd een herverdeling doorgevoerd van 57 keuro VAK waardoor het beschikbare VAK-krediet verhoogde tot 1.682 keuro. Het ging om de herverdeling van +57 keuro VAK vanuit de AWI-middelen (JB0-1JDB2CH-WT) voor de gedeeltelijke financiering van een studie in het kader van de Netwerkanalyse Werkbaar Werk.

Tenslotte werd 134 keuro VAK/VEK opgevraagd uit de Relanceprovisie waardoor de beschikbare kredieten uiteindelijk uitkwamen op 1.816 keuro VAK en 2.032 keuro VEK.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 1.814 keuro VAK of zo goed als 100% van het beschikbaar VAK-krediet en 1.909 keuro VEK of 94% van het beschikbaar VEK-krediet. De onderbenutting langs VEK-zijde kan verklaard worden door de vertraging in het PIAAC-onderzoek omwille van de coronacrisis. Er werd in de begrotingsaanpassing 2021 179 keuro VEK voorzien terwijl slechts 76 keuro VEK aangerekend werd. Daarnaast is de VEK-aanrekening afhankelijk van de looptijd van de onderzoeken. Een drietal onderzoeken werd later dan voorzien opgestart.

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.

(duizend euro)						
	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	0	4.829	4.828	249	2.353	2.021

Inhoudelijke toelichting

Het decretaal toegekende krediet bedraagt 249 keuro VEK. Er werden doorheen het jaar enkele herverdelingen buiten begrotingsronde doorgevoerd waardoor het beschikbare VAK-krediet toenam tot 4.829 keuro en het beschikbare VEK-krediet toenam met 2.104 keuro tot 2.353 keuro. Het gaat om de volgende herverdelingen:

- +2.716 keuro VAK en 1.575 keuro VEK door middel van vier flexibele herverdelingen vanuit het WT-artikel van ESF (JB0-1JDB2AD-WT) voor ESF-projecten met betrekking tot aanvragers die deel uitmaken van de consolidatiekring Vlaamse Overheid. Op het artikel JB0-1JDB2AD-IS worden de AMIF en ESF-projecten betaald van aanvragers die deel uitmaken van de consolidatiekring Vlaamse Overheid. Aangezien de projecten en de bijhorende aanvragers pas doorheen het jaar bekend worden, is het bij begrotingsopmaak of begrotingsaanpassing nog niet geweten welk bedrag exact moet voorzien worden op begrotingsartikel JB0-1JDB2AD-IS. Bijgevolg dienen er -zodra dit wel geweten is- overdrachten te gebeuren buiten begrotingsronde. We beroepen ons hierbij op de mogelijkheid van een flexibele herverdeling, zoals voorzien in het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2019 ter uitvoering van de Vlaamse Codex Overheidsfinanciën van 29 maart 2019;
- +2.113 keuro VAK en 529 keuro VEK uit de relanceprovisie (CB0-1CBG2AH-PR) voor VV 128 – Digitale Vaardigheden – hoger onderwijs (oproep 524 E-leren).

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 4.828 keuro VAK of afgerond 100% van het beschikbare VAK-krediet en 2.021 keuro VEK of 86% van het beschikbare

VEK-krediet. Het uitgevoerde bedrag van 2.021 keuro VEK bestaat deels uit een bedrag van 1.907 keuro VEK dat op de overlopende rekening werd geboekt op basis van de werkelijke bedragen die al vastgelegd werden. De VEK-behoefte werd iets hoger ingeschat waardoor er nog middelen overbleven op dit begrotingsartikel.

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 2021 ging het nieuwe OP 2021-2027 van start. Dit nieuwe OP zal in 2021-2023 nog samenlopen met het huidig lopende OP 2014-2020.
De ESF-middelen werden in 2021 maximaal ingezet om het relance-beleid vorm te geven.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	20.598	30.971	30.970	26.865	39.646	32.322

Inhoudelijke toelichting

Het bij BA 2021 decretaal toegekende krediet bedraagt 20.598 keuro VAK en 26.865 keuro VEK. Omwille van de overdracht van de VAK-ruiter naar 2021 komt er hier nog 410 keuro VAK bij. De onderstaande herverdelingen werden buiten begrotingsronde doorgevoerd:

- +7.000 keuro VAK en 12.500 keuro VEK van tewerkstellingsprogramma's en aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden (JB0-1JDB2CH-WT) om een aantal ESF-oproepen uit te breiden of te verlengen;
- +5.555 keuro VAK en 1.389 keuro VEK uit de relanceprovisie (CB0-1CBG2AH-PR) voor VV 128 – Digitale Vaardigheden (oproep 524 E-leren);
- +123 keuro VAK en 467 keuro VEK van het agentschap binnenlands bestuur (SJ0-1SFC2DA-WT) met betrekking tot de realisaties en lopende projecten van AMIF. Het ABB is cofinancierder van de EU-middelen bij AMIF;
- -2.716 keuro VAK en -1.575 keuro VEK door middel van vier flexibele herverdelingen naar het IS-artikel van ESF (JB0-1JDB2AD-IS) voor ESF-projecten met betrekking tot aanvragers die deel uitmaken van de consolidatiekring Vlaamse Overheid. Zie ook de inhoudelijke toelichting bij JB0-1JDB2AD-IS;

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedraagt 30.970 keuro VAK of afgerond 100% van het beschikbare VAK-krediet en 32.322 keuro VEK of afgerond 82% van het beschikbare VEK-krediet. Het uitgevoerde bedrag van 32.322 keuro VEK bestaat deels uit een bedrag van 36.468 keuro dat op de overlopende rekening

werd geboekt op basis van de werkelijke bedragen die al vastgelegd werden via inkooporders. De VEK-behoefte werd iets hoger ingeschat waardoor er nog middelen overbleven op dit begrotingsartikel.

JB0-1JDB2AY-IS – SERV

Korte inhoud begrotingsartikel

De middelen op dit begrotingsartikel worden voorzien voor de financiering van de werkbaarheidsmonitor. Het betreft een monitorinstrument voor de opvolging van de algemene (en voor sommige sectoren sectorale) werkbaarheid. Daarnaast bevat het begrotingsartikel eveneens het projectvoorstel "Werkbaar Werk: een brug naar het werkveld", alsook de inbedding van drie intersectorale adviseurs binnen de studiedienst van SERV.

De SERV staat hierbij zelf in voor de loonkosten van de onderzoekers en de logistieke ondersteuning van de STIA (Stichting Innovatie en Arbeid).

Met het budget op dit begrotingsartikel wordt een bevraging uitgevoerd bij 40.000 werknemers en 12.000 zelfstandigen. De bevraging vindt in principe plaats om de 3 jaar.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	261	611	610	305	611	610

Inhoudelijke toelichting

Er werd 261 keuro VAK-krediet voorzien bij BA 2021 voor de loon- en werkingskosten van drie intersectorale adviseurs in de studiedienst van SERV. Voor het VEK-krediet werd hier oorspronkelijk nog 44 keuro aan toegevoegd voor de vereffening van het saldo STIA, zodat dit krediet 305 keuro bedroeg.

Op basis van een herverdeling buiten begrotingsronden werd er 350 VAK-krediet en 306 VEK-krediet aan toegevoegd zodat het werkingsbudget van de intersectorale adviseurs bij SERV kon verhogen. Voor het VAK-krediet gebeurde dit door een herverdeling vanuit de activeringstoelagen tewerkstellingsprogramma's en aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden (JB0-1JDB2CH-WT). De herverdeling van het VEK-krediet kwam vanuit de activeringstoelagen tewerkstellingsprogramma's en aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden (JB0-1JDB2CH-WT), vanuit de activeringstoelagen transitiepremie (JB0-1JDB2CJ-WT), vanuit de activeringstoelagen lokale diensteneconomie (JB0-1JEB2HB-WT), vanuit de toelagen duurzame arbeidsmarkt: focus op talent (JB0-1JDB2IC-WT) en vanuit de activeringstoelagen arbeidszorg (JB0-1JEB2HC-WT). Deze herverdelingen brachten zowel het VAK- als VEK-krediet op 611 keuro.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 610 keuro VAK/VEK. Er werd slechts 610.349 euro VAK/VEK uitgevoerd omdat er in keuro herverdeeld wordt. Er moest op dit begrotingsartikel met andere woorden een beschikbaar budget van 611.000 euro zijn zodat er 610.349 euro uitbetaald kon worden aan SERV.

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.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	7.092	27.010	5.622	4.787	41.153	6.383

Inhoudelijke toelichting

De geraamde uitgave op dit begrotingsartikel bedroeg bij BA 2021 7.092 keuro VAK en 4.787 keuro VEK. Het budget op dit begrotingsartikel bedraagt 27.010 keuro VAK en 41.153 keuro VEK. Dit budget bestaat uit:

- 17.297 keuro VAK en 31.440 keuro VEK saldo-opbouw voorgaande jaren;
- 9.713 keuro VAK/VEK aan vorderingen.

Aangezien het hier een begrotingsfonds betreft kunnen de kredieten op dit begrotingsartikel overgedragen worden van jaar tot jaar en met andere woorden dus cumuleren. Het is hier dus niet de bedoeling om een realisatiegraad van 100% te bereiken.

Bij BA 2021 werd een uitgave geraamd van 7.092 keuro VAK en 4.787 keuro VEK. In realiteit werd dit dus 5.622 keuro VAK en 6.383 keuro VEK. Het begrotingsartikel JB0-1JDB4AD-WT wordt gebruikt voor vastleggingen die het beschikbare VAK krediet op het begrotingsartikel JB0-1JDB2AD-WT overschrijden. Er werd in eerste

instantie nog gebruik gemaakt van een herverdeling naar JB0-1JDB2AD-WT waardoor de aanvullende VAK-uitgave vanuit het begrotingsartikel JB0-1JDB4AD-WT iets lager lag dan ingeschat. De VEK-behoefte volgt uit deze vastleggingen.

Het zijn de ESF-oproepen 523 'Duaal Leren Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs BIS' en 542 'Lokale partnerschappen voor jongeren - Tweede ronde/Blinde vlekken' die gebruik maakten van dit VAK-budget in 2021.
In 2020 werd dit artikel gebruikt voor de vastleggingen van de ESF-oproep 510 Lokale partnerschappen voor jongeren. Waar er verlengingen met uitbreiding budget zijn op deze projecten, werd ook gebruik gemaakt van dit VAK-budget 2021.

VI. BELEIDSVELD: COMPETENTIES

1. Inhoudelijk structuurelement: COMPETENTIES

1.1. <u>Strategische doelstellingen</u>

Het geheel van acties onder dit structuurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat' (zie hoger[12]).

1.2. <u>Operationele doelstellingen</u>

1.2.1. OD 13. Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen

We faciliteren een toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod met veel aandacht voor (basis)geletterdheid, taal, 21ste-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 dichter bij het bedrijfsleven. Maar we zetten ook in op een transparant en overzichtelijk opleidingsaanbod en op het zichtbaar maken en valoriseren van verworven competenties.

Bijzondere aandacht besteden we aan het invullen van de tekorten in de social profit-sector, waarvoor we gerichte opleidingsinitiatieven ondernemen, en zij-instroom ondersteunen. Hiervoor werden de nodige afspraken gemaakt in het kader van het VIA 6-akkoord.

Opleidingsaanbod VDAB

[12] 2.2. Strategische Doelstelling 2: Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat.

Vanuit het relanceplan 'Alle hens aan dek' werd een sterke focus gelegd op de verdere uitbreiding van het (online) opleidingsaanbod. 2021 werd 'het jaar van de opleiding', waarin meer mensen hun weg moesten vinden naar om- en bijscholing. In 2021 heeft VDAB dan ook volop ingezet op de renovatie en productie van bestaande en nieuwe modules in het digitaal opleidingsaanbod en digitale infopakketten. Verder werden piloten uitgewerkt rond "hybride" leren, dat een evenwicht op maat inhoudt tussen digitaal leren, face-to-face opleidingen en werkplekleren. Het online opleidingsaanbod van VDAB bleef na een spectaculaire groei in 2020, ook in 2021 aan populariteit winnen. In 2021 telde VDAB meer dan 260.000 inschrijvingen voor online opleidingen, wat neerkomt op een stijging van 30% ten opzichte van 2020.

Ook in het fysieke opleidingsaanbod investeerde VDAB in opleidingen in eigen beheer. De focus lag daarbij op oriënterende opleidingen en workshops en op instapopleidingen als een eerste opstap naar werk. VDAB zette ook vacaturegerichte en mobiele opleidingen op vanuit de specifieke noden van werkgevers en sectoren. Voor intensieve opleidingen naar knelpuntberoepen ter versterking van zowel de generieke als technische competenties werkte VDAB ook samen met een breed ecosysteem aan partners. Knelpuntgerichtheid en arbeidsmarktrelevantie van de opleiding blijven daarbij, naast kwaliteit, een vereiste.

Het opleidingsaanbod zichtbaar maken

In 2021 maakten we de opleidingengids van VDAB ('Vind een opleiding') toegankelijker en optimaliseerden we de verbinding tussen beroepen en opleidingen op de vernieuwde beroepenpagina's op de website van VDAB.

(Verworven) competenties zichtbaar maken

Competenties en versterking van competenties vormen de rode draad doorheen de dienstverlening van VDAB. De arbeidsmarkt evolueert snel, en daarmee ook de gevraagde competenties. Competent 2.0 is een standaardtaal voor beroepen en competenties op de arbeidsmarkt in België en wordt door VDAB gebruikt tijdens en voor de ontwikkeling van de VDAB-dienstverlening: niet alleen bij matching, maar ook bij bemiddeling, opleiding, enzovoort.

In 2021 zetten we belangrijke stappen in het Competent-verhaal en maakten we Competent 2.0. wendbaarder door sterker in te zetten op AI om de standaard mee te voeden. Hierdoor kunnen we sneller inspelen op vraag en aanbod vanuit de arbeidsmarkt en een proactief competentiebeleid voeren.

1.2.2. 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, gaan we voor een individuele leer- en loopbaanrekening, vormgegeven als een persoonsvolgend ontwikkelbudget. We vertrekken vanuit de rechten en de incentives die vandaag al bestaan om opleiding te volgen.

Opleidingsincentives verder uitrollen

Om (het volgen van) arbeidsmarkt- en toekomstgerichte opleidingen via het systeem van opleidingsincentives aan te moedigen, hebben we in 2021 verder ingezet op de ontwikkeling van de beheerstoepassing voor het Vlaams opleidingsverlof nadat in 2020 een databank werd gelanceerd met de opleidingen die in aanmerking komen voor Vlaamse opleidingsincentives. In september 2021 werd de uitgifte van opleidingscheques overgenomen van VDAB.

- Naar aanleiding van de coronacrisis hebben we met zijn allen een digitale omschakeling gemaakt in werken, maar ook in leren. Dat momentum lag aan de basis van het actieplan 'E-leren'. Daarmee willen we, ook in tijden van social distancing, opleidingsdeelname voldoende garanderen. Een bevraging van de opleidingsverstrekkers uit de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives over hun intenties rond e-leren en andere toekomstige ontwikkelingen voedde mee het actieplan 'E-leren'. Dit actieplan kreeg in 2021 concreet vorm en de uitvoering ervan nam een aanvang: er zijn 65 projecten opgestart onder de oproep E-leren, waarin een concrete e-opleiding wordt uitgewerkt. Verschillende acties met betrekking tot de begeleiding van lerende werkenden met een digitale afstand in e-leren, werden in 2021 verder voorbereid zodat ze een vlotte aanvang kennen in de loop van 2022.
- Voor schooljaar 2020-21 werden de toekenningsvoorwaarden voor het Vlaams opleidingsverlof tijdelijk verruimd zodat ook digitale klassen en opleidingen 'blended' leren in aanmerking komen. De tijdelijke regeling rond 'blended' leren voor Vlaams opleidingsverlof werd omgezet in definitieve regelgeving, vanaf schooljaar 2021-2022.

- Voor een goede relance is meer opleiding nodig. De relancemaatregelen bevatten daarom een tijdelijk initiatief om de opleidingsdeelname te verhogen: werkgevers worden gevraagd om hun werknemers te stimuleren om opleiding te volgen. Opdat dit niet ten koste gaat van hun eigen recht op Vlaams opleidingsverlof, krijgen ze een verdubbeling van hun recht als ze zowel op eigen initiatief als op voorstel van de werkgever een opleiding volgen. De regelgeving werd aangepast met dit gemeenschappelijk initiatiefrecht vanaf 1 september 2021 voor de duur van één schooljaar.
- De opleidingen die in aanmerking komen voor het Vlaams opleidingsverlof werden in 2021 gescreend, wat zijn neerslag kreeg in het tweede jaarrapport Vlaamse Opleidingsincentives.

  De opleidingsinspanningen van werkgevers en de opleidingsdeelname van werknemers werden in 2021 gemonitord. De bevindingen werden gebundeld in een 'Opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen'[13].

Naar een individuele leer- en loopbaanrekening

- Na de eerste verkennende stappen in 2020 waarbij we de krijtlijnen en randvoorwaarden voor een leer- en loopbaanrekening onderzochten, werd de visie hierop in 2021 verder gevoed door het VIONA-onderzoek 'Naar een Leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen'. We toetsten de inzichten af bij de sociale partners en opleidings- en onderwijsverstrekkers, en werkten zo naar een gedragen visienota die inmiddels begin 2022 door de Vlaamse regering werd goedgekeurd.

[13] https://www.vlaanderen.be/publicaties/opleidingsdeelname-en-de-opleidingsinspanningen-van-werkgevers-in-vlaanderen-monitoringsrapport

- In afwachting daarvan, en in opstap naar de leer- en loopbaanrekening, is sinds de zomer van 2021 al een digitale wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives ter beschikking. Door het beantwoorden van een aantal vragen, krijgt men daar informatie over de opleidingsincentives waarvoor men in aanmerking komt. Daarnaast werden de voorbereidingen opgestart voor het ontwikkelen van een gepersonaliseerd digitaal overzicht voor elke werknemer. In de toekomst zal het mogelijk zijn in één oogopslag een zicht te krijgen op de opleidingsincentives waar men recht op heeft.

1.2.3. OD 15. Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen

Een adaptief systeem van continu en levenslang leren is een fundamentele voorwaarde voor een kennismaatschappij. We gaan op zoek naar adaptieve en innovatieve leermethoden die mensen in staat stellen om de 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. Opleidingen maken we daarom maximaal modulair en praktijkgericht. In dit kader zetten we actief in op duaal leren en werkplekleren zodat mensen competenties kunnen verwerven in verschillende leeromgevingen en reële werkervaring opdoen in (studie)trajecten. En we werken samen met Onderwijs (scholen, CLB's, …) om jongeren beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en hun studiekeuzes te versterken (zoals Sid-ins, RTC's, beroepenhuis,…).

Duaal leren

Samen met mijn collega bevoegd voor onderwijs zetten we in op duaal leren als volwaardige leerweg. In 2021 werd ingezet op de verdere implementatie van duaal leren.

- Voor duaal leren in het secundair onderwijs werd regelgeving uitgewerkt om de inkanteling van leren en werken in duaal leren en de verbreding van de aanloopfase mogelijk te maken vanaf 1 september 2022.
- Opdat duaal leren een duidelijke plek krijgt in het wijzigende onderwijslandschap, onderzoeken we welke flankerende maatregelen een positieve keuze voor duaal leren ondersteunen. Een VIONA-onderzoek bracht aan de hand van gedragsinzichten in kaart wie kiest voor duaal leren. Op die inzichten werd een communicatiecampagne geënt, die loopt in het voorjaar van 2022.
- We stimuleren duaal leren met de ESF-oproep 'Impuls Duaal leren', waarvan de projecten in 2021 (en nog tot einde 2022) lopen.
- Via de duale addenda bij de sectorconvenants 2021-2022 ondersteunen we sectoren om op hun beurt ondernemingen sterker op te volgen en te ondersteunen. We breiden de samenwerking met sectorale partnerschappen uit.
- Aanbieders van duale opleidingen kunnen – ter uitbreiding van het aanbod aan opleidingen en van het aantal aanbieders – nieuwe programmatieaanvragen opstellen. In 2021 werden de nieuwe opleidingen vanaf 22-23 geselecteerd en voorbereid.

- We zetten in op de kwaliteit en de kwantiteit van leerwerkplekken via ondersteuning van het Vlaams partnerschap en de sectorale partnerschappen duaal leren die o.a. kwaliteitsvolle mentoropleidingen organiseren.

- We breiden het duaal leren uit naar het volwassenenonderwijs. Daartoe zetten we het regelgevend werk voort. Het decreet dat de duale opleidingen in het volwassenenonderwijs vanaf 1 september 2022 regelt, werd definitief goedgekeurd in januari ’22, principiële goedkeuring van het uitvoeringsbesluit volgde reeds in maart ’22.

- De projecten binnen de lopende ESF-oproep gericht op het voorbereiden van duaal leren in het hoger en volwassenenonderwijs werden verlengd tot eind februari 2021 omwille van de coronacrisis. Binnen de daarop volgende ESF-oproep lopen projecten tot en met juni 2023. Lessen vanuit deze ESF-projecten werden in de hiervoor vermelde regelgeving rond duaal leren in het volwassenenonderwijs meegenomen.

- Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren, de werkplekregisseur voor duaal leren, is sinds januari 2021 ingebed in de schoot van het Departement WSE (naar aanleiding van de opheffing van SYNTRA Vlaanderen). Het Departement WSE en het Departement Onderwijs nemen samen de secretariaatsrol op van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.

- Naar aanleiding van de opheffing van SYNTRA Vlaanderen wordt het toezicht op de duale trajecten vanaf januari 2021 verricht door de Onderwijsinspectie en de Vlaamse Sociale Inspectie van het Departement WSE.

Kwalitatief werkplekleren

- In 2021 volgden we de evoluties in het aanbod aan beroepskwalificerende trajecten buiten het onderwijs verder op en werd een aanvang gemaakt voor een visie op hun plaats binnen het opleidingslandschap die in 2022 zal landen. Ook voor werkenden die zich willen om- en (bij)scholen, verkennen we de mogelijkheden van (duale) kwalificerende leerwegen. Projecten binnen de ESF-oproep 'Werkenden en kwalificerende trajecten' lopen sinds september 2020 en nog tot eind 2022. Met die projecten wordt het om- en bijscholen van werkenden gefaciliteerd.

- Volgend op de campagne/communicatie rond beroepskwalificaties naar aanbieders in 2020, werkten we samen met Onderwijs in 2021 toe naar een campagne die in 2022 zal lopen om beroepskwalificaties en EVC beter bekend te maken bij burgers en werkgevers.

- Op 1 januari 2021 werd VDAB bevoegd voor de leertijd (cfr supra). We kantelden deze maatregel in eerste instantie in zijn huidige vorm in. Op deze manier garanderen we continuïteit in het aanbod en borgen we de bestaande expertise. Dit is niet alleen belangrijk voor de leerlingen die momenteel een traject lopen in de leertijd, maar ook voor de werkgevers die leerwerkplekken ter beschikking stellen en de Syntra vzw die de maatregel als actor neerzetten.

Lerende ondernemingen

- De hervorming van de incentives voor kwalificerend leren kreeg in 2021 vorm en zal in 2022 in regelgeving gegoten worden. Intussen werd als relancemaatregel in het kader van AHAD de stagebonus verhoogd en de doelgroep verbreed tijdens schooljaar 2020-2021. Een selectieve verlenging van deze verruiming werd voorbereid voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023.

Partnerschap levenslang leren

- Om de synergieën en samenwerking in het kader van levenslang leren te versterken, werd in 2020 een Partnerschap Levenslang Leren opgericht binnen de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs en Economie. Het Partnerschap Levenslang Leren heeft in 2021 belangrijke stappen gezet om over de beleidsdomeinen van Werk en Onderwijs heen meer samenwerking en wederzijds begrip te verkrijgen. In 2021 werd er toegewerkt naar een actieplan om van Vlaanderen een lerende samenleving te maken, samen met een governancemodel van het Partnerschap om het actieplan uit te rollen en op te volgen. Dit actieplan, dat de naam *'Koers zetten naar een lerend Vlaanderen'* draagt, werd eind 2021 geagendeerd op de Vlaamse Regering. Het schuift 47 acties naar voor. Die acties moeten helpen om hefbomen en drempels in levenslang leren vast te stellen en om tegen 2030 tot een opleidingsdeelname van 60% te komen.

1.3. Budgettair kader

COMPETENTIES, MVG excl. DAB

(duizend euro)

	VAK			VEK		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
ESR-uitgaven WT, LO, PR	76.065	79.523	75.363	76.065	79.523	74.799
Toelagen IS	164.376	181.401	180.311	164.376	181.401	180.311
Overige LE, PA, andere	0	0	0	0	0	0
Totaal	**240.441**	**260.924**	**255.674**	**240.441**	**260.924**	**255.110**

Inhoudelijke toelichting:

Onder het Inhoudelijk Structuurelement (ISE) 'Competenties' bevinden zich vier uitgavenartikelen. Het betreft het begrotingsartikel voor de maatregelen Vlaams Opleidingsverlof (VOV), Opleidingscheques, Betaald Educatief Verlof (BEV) en Start-en Stagebonus (SSB). Deze maatregelen worden aangerekend op één begrotingsartikel. Daarnaast zijn er nog drie begrotingsartikelen waaronder één toelage-artikel (VDAB) en de artikelen met betrekking tot het Expertisecentrum innovatieve leerwegen enerzijds en de mentorkortingen anderzijds.

Onder paragraaf 1.3.1 worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken.

Het decretaal budget bij BA 2021 bedroeg voor het ISE 'Competenties' 240.441 keuro VAK/VEK. Omwille van verschillende herverdelingen doorheen het jaar is dit budget toegenomen met 20.483 keuro. De herverdelingen situeerden zich op het toelage-artikel (17.025 keuro) en bij de maatregelen Vlaams Opleidingsverlof en Start-en Stagebonus (3.458 keuro). Het totaal beschikbaar krediet onder het ISE 'Competenties' bedroeg na herverdelingen 260.924 keuro.

Het grootste deel van dit budget (70%) situeert zich bij het toelage-artikel van VDAB. Daarnaast maakt het budget voor de opleidingsincentives nog eens 27% uit van het beschikbare budget voor 2021. Samen is dit dus 97% van het budget.

Er was met betrekking tot de maatregelen onder het ISE 'Competenties' een uitvoering in 2021 ten belope van 255.674 keuro VAK en 255.110 keuro VEK of 98% van het beschikbare krediet. Respectievelijk 5.250 keuro VAK en 5.814 keuro VEK bleven onbenut. Dit is voornamelijk toe te schrijven aan de lagere realisatiegraad voor de maatregel Vlaams Opleidingsverlof en het feit dat de toelage voor VDAB niet volledig uitbetaald werd omwille van de maatregelen 6de staatshervorming met federaal operatorschap (opleidings- en stagevergoedingen).

1.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's)

Uitgavenartikelen

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

Korte inhoud begrotingsartikel

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.

Met ingang van 1 september 2018 werd dit stelsel hervormd. De start- en stagebonus werd hierdoor administratief vereenvoudigd en tevens gealigneerd op het gewijzigde landschap voor alternerende opleidingen.

Betaald educatief verlof / Vlaams Opleidingsverlof
Betaald educatief verlof (BEV) is het recht dat door de herstelwet van 22 maart 1985 werd 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 konden 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. Deze forfaits werden vastgelegd in het besluit van de Vlaamse regering Vlaams opleidingsverlof van 21 december 2018.

Opleidingscheques

Opleidingscheques is een Vlaamse maatregel sinds 2003. Deze maatregel werd hervormd en afgestemd met de andere Vlaamse opleidingsincentives. De maatregel werd vanaf 1 september 2019 overgeheveld van VDAB naar het Departement Werk en Sociale Economie. Het dagdagelijkse operationeel beheer zat echter nog tot 1 september 2020 bij VDAB. De bedoeling was om het Departement Werk en Sociale Economie de tijd te geven om een nieuwe IT-toepassing te bouwen die deel uitmaakt van het digitaal platform Vlaamse opleidingsincentives, en digitale opleidingscheques aanbiedt. Sinds 1 september 2020 heeft het Departement Werk en Sociale Economie het operationele beheer van de maatregel overgenomen.

						(duizend euro)
	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	68.082	71.540	68.224	68.082	71.540	68.082

Inhoudelijke toelichting

Bij begrotingsaanpassing 2021 werd op dit begrotingsartikel een decretaal budget ingeschreven van 68.082 keuro VAK en VEK. De kredieten voor VOV nemen verreweg het grootste aandeel in binnen dit budget, met name 60.157 keuro of 89%. Op enige afstand volgt de start- en stagebonus met een budget van 3.645 keuro of 5% van het totale budget. De opleidingscheques zijn met een budget van 2.780 keuro goed voor 4% en de uitdovende maatregel BEV met een budget van 1.500 keuro voor 2%.

Naast het reguliere krediet werd 3.458 keuro VAK/VEK opgevraagd uit de Relanceprovisie waardoor de beschikbare kredieten uitkwamen op 71.540 VAK/VEK.

De globale realisatie op dit begrotingsartikel bedraagt 68.224 keuro VAK en 68.082 keuro VEK. Dit komt neer op 95%, zowel voor wat betreft het VAK- als het VEK-krediet. De uitgaven voor BEV liggen veel hoger dan bij BA 2021 werd geraamd. Veel aanvragers zijn in het BEV-stelsel blijven zitten, hoewel ze er voordeel bij hadden om naar het VOV-stelsel over te stappen. Mede daardoor ligt de realisatiegraad voor het VOV voorlopig lager dan verwacht. Voor de Start- en stagebonus komt de realisatiegraad uit op 66%. De realisatiegraad voor wat betreft de opleidingscheques ligt het laagst op 57% voor het VAK en 55% voor het VEK. Het verschil tussen de VAK en VEK realisatie bij de opleidingscheques is voornamelijk te wijten aan vastleggingen ten belope van 63 keuro voor Edenred, die sinds 1 september 2020 de opleidingscheques uitgeeft.

De realisatie op de relance-maatregelen loopt in 2021 op tot het dubbele van de opgevraagde kredieten uit de relance-provisie. Van de aanrekening van 7.453 keuro heeft 3.500 keuro betrekking op de aanvullende stagebonus, 500 keuro op de verruimde stagebonus en 3.453 keuro op het tijdelijk gemeenschappelijk initiatiefrecht VOV.

	Budget	%	2021		%	%	Overl. rekening	%
			VAK	VEK	VAK	VEK		
OC	2.780	4%	1.595	1.538	57%	55%	0	0
VOV	60.157	88%	49.275	49.275	82%	82%	86.971	177%
SSB	3.645	5%	2.415	2.415	66%	66%	1.720	71%
BEV	1.500	2%	7.486	7.486	499%	499%	2.892	39%
	68.082	**100%**	**60.771**	**60.714**	**89%**	**89%**	**91.583**	**151%**
Relance	3.458		7.453	7.368	216%	213%	4.099	55%
	71.540		**68.224**	**68.082**	**95%**	**95%**	**95.682**	**140%**

De aanrekeningen op 2021 omvatten een bedrag van 95.682 keuro dat op de overlopende rekening werd geplaatst. Er werd immers geraamd dat voor dit bedrag aan aanvragen in 2022 nog verwerkt zal worden voor prestaties die betrekking hebben op 2021 of voorgaande jaren.

Voor het Vlaams Opleidingsverlof werd een bedrag ten belope van 86.971 keuro op de overlopende rekening gezet. Daarvan heeft 7.820 keuro betrekking op schooljaar 2019-2020, 58.765 keuro op schooljaar 2020-2021 en 20.386 keuro op schooljaar 2021-2022. Voor VOV vindt de vroegste betaling immers in mei 2021 plaats voor het gedeelte sept-dec van het schooljaar 2020-2021. De laatste betaling gebeurt in juli 2022 voor de onderwijsdossiers en de dossiers waar nog VOV werd opgenomen in juli en augustus 2021.

Voor BEV werd 2.892 keuro op de overlopende rekening geplaatst. Werkgevers die betaald educatief verlof hebben toegestaan aan werknemers dienen voor 31 december volgend op het einde van het schooljaar waarin het educatief verlof is toegestaan een terugvorderingsdossier in te dienen om in aanmerking te komen voor terugbetaling. Vervolgens wordt een eerste controle uitgevoerd. Indien het dossier niet in orde is wordt de werkgever gecontacteerd. Na één maand wordt het dossier uitgerekend. Daarna volgt de 2de controle (steekproefsgewijs). Na de tweede controle wordt het dossier in betaling gesteld.
Voor de start- en stagebonus gaat het om 1.720 keuro.

In het kader van de relance-maatregelen werd 766 keuro op de overlopende rekening geplaatst voor de aanvullende en de verruimde stagebonus en 3.333 keuro voor het tijdelijk gemeenschappelijk initiatiefrecht VOV.

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

Korte inhoud begrotingsartikel

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.

De middelen op dit begrotingsartikel kaderen binnen OD 15 'Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen' – 'Partnerschap Levenslang Leren.

						(duizend euro)
	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	714	714	558	714	714	136

Inhoudelijke toelichting

Bij begrotingsaanpassing 2021 werd op dit begrotingsartikel een krediet voorzien van 714 keuro VAK/VEK.

Van het voorziene VAK-krediet werd 558 keuro of 78% effectief uitgegeven.

Voor het nieuw opgerichte Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen en het Partnerschap Levenslang Leren (PLL) was 2021 het eerste werkingsjaar. Het Partnerschap Levenslang Leren werd nieuw samengesteld, met deelnemers vanuit Werk en Sociale Economie en vanuit Onderwijs en Vorming. Met de hulp van een facilitator werd aan deze nieuwe samenwerking vorm gegeven en werd een actieplan opgezet (77 keuro). Daarnaast heeft het PLL ook een onderzoeksagenda opgesteld. In uitvoering van die agenda werden onderzoeken opgezet naar de drempels die burgers en opleidingsverstrekkers ondervinden om tot levenslang leren te komen en naar de houding die op sociale media wordt aangenomen tegenover levenslang leren (samen 84 keuro) en werd ook een opdracht screening van de regelgeving met mogelijke impact op levenslang leren voorzien (157 keuro). Deze onderzoeken zullen onderbouwde input opleveren voor het uitwerken van beleidsaanbevelingen. Enkele onderzoeksdossiers werden in 2021 nog niet voldoende uitgewerkt om al gelanceerd te worden.

Voorts werd ook de aanzet gegeven voor de uitwerking van een strategisch communicatieplan voor het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen (128 keuro) en een mobiliserend event om alle stakeholders er toe te bewegen om levenslang leren te promoten (111 keuro).

Veel van bovenstaande onderzoeken en opdrachten werden pas naar het einde van 2021 toe gestart en hebben een langere looptijd. Daardoor valt slechts een beperkt deel van de VEK-aanrekening ten laste van 2021 (136 keuro).

JB0-1JFB2FD-WT – MENTORKORTINGEN

Korte inhoud begrotingsartikel

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.

						(duizend euro)
	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	7.269	7.269	6.581	7.269	7.269	6.581

Inhoudelijke toelichting

Voor de mentorkortingen werd bij begrotingsaanpassing 2021 een decretaal budget voorzien van 7.269 keuro VAK en VEK. Er vonden geen herverdelingen van of naar dit begrotingsartikel plaats buiten begrotingsronde.

In ORAFIN werd voor 2021 een uitgave geboekt op dit begrotingsartikel van 6.581 keuro (waarvan -632 keuro afrekening 2020). De werkelijke uitgaven bleven dus 688 keuro of 9,5% onder het voorziene budget voor 2021. Dit is voornamelijk toe te schrijven aan het feit dat in het derde kwartaal van 2021 via de achterstallen voor een bedrag van -645 keuro aan correcties op 2019 geregistreerd werden. Daarnaast kon een aantal voorziene stages niet doorgaan omwille van de coronacrisis, wat een beperkend effect had op de uitgaven voor mentorkortingen. De inhoudingen voor de mentorkortingen gebeuren centraal en op aangeven van de RSZ.

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 voor werknemers en de maatregel opleidings- en stage-uitkeringen in het kader van de 6de staatshervorming.

						(duizend euro)
	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	164.376	181.401	180.311	164.376	181.401	180.311

Inhoudelijke toelichting

De decretaal toegekende toelage bedroeg 164.376 keuro VAK/VEK. Er werden in de loop van 2021 buiten begrotingsronde echter nog een aantal herverdelingen doorgevoerd ten belope van 17.025 keuro VAK/VEK. Hierdoor kreeg het beschikbare krediet een eindwaarde van 181.401 keuro VAK/VEK. Het ging om de volgende herverdelingen:

- +1.099 keuro VAK/VEK uit de indexprovisie [FB] (CB0-1CBG2AB-PR) om de meerkost op de inkomstenoverdracht binnen een institutionele groep aan AOI's naar aanleiding van de spilindexoverschrijding van augustus 2021 op te vangen;
- +2.023 keuro VAK/VEK kwam uit de provisie kilometerheffing [MOW] (MB0-1MHX2OB-PR) omwille van het flankerend beleid naar aanleiding van de invoering van de kilometerheffing voor vrachtwagens;
- +2.703 keuro VAK kwam vanuit de activeringstoelagen tewerkstellingsprogramma's en aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden (JB0-1JDB2CH-WT) voor het uitbetalen van subsidies aan Syntra VZW's in het kader van Trajectbegeleiding en om een tekort bij VDAB, met betrekking tot '(zij)-instroom in de zorg en onderwijs' op te vangen;
- +2.703 keuro VEK vanuit de activeringstoelagen tewerkstellingsprogramma's en aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden (JB0-1JDB2CH-WT), vanuit de activeringstoelagen transitiepremie (JB0-1JDB2CJ-WT), vanuit de activeringstoelagen lokale diensteneconomie (JB0-1JEB2HB-WT), vanuit de toelagen duurzame arbeidsmarkt: focus op talent (JB0-1JDB2IC-WT) en vanuit de activeringstoelagen arbeidszorg (JB0-1JEB2HC-WT) voor het uitbetalen van subsidies aan Syntra VZW's in het kader van Trajectbegeleiding en om een tekort bij VDAB, met betrekking tot '(zij)-instroom in de zorg en onderwijs' op te vangen;
- +1.500 keuro VAK/VEK vanuit de provisie relanceplan Vlaamse Veerkracht [FB] (CB0-1CBG2AH-PR) voor financiering van 'relance budget 18 – oproepen opleiding; vraaggerichte stimuli werknemers; werkplek-leren; regionale partnerschappen gericht op mobiliteit en transitie naar openstaande vacatures; duaal leren' in het kader van dit relanceplan;
- +1.500 keuro VAK/VEK vanuit de provisie relanceplan Vlaamse Veerkracht [FB] (CB0-1CBG2AH-PR) voor financiering van 'relance budget 18' in het kader van dit relanceplan (bis);
- +8.200 keuro VAK/VEK vanuit de provisie relanceplan Vlaamse Veerkracht [FB] (CB0-1CBG2AH-PR) voor financiering van 'relance budget 18' in het kader van dit relanceplan.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 180.311keuro VAK/VEK of 99% van het beschikbare krediet. Het niet-uitgevoerde bedrag van 1.090 keuro VAK/VEK situeert zich volledig bij de maatregelen 6de staatshervorming met federaal operatorschap (opleidings- en stagevergoedingen). Deze maatregelen worden in tegenstelling tot de andere maatregelen onder dit begrotingsartikel niet uitbetaald als toelage door het departement Werk en Sociale Economie en vallen onder het beheer van de federale operatoren.

Zie ook paragraaf 1.3.2.1 'Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding'.

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. Door de bijstelling van de uitdovende maatregelen van RVA die kaderen in de 6de staatshervorming is de toelage van de Vlaamse overheid lager dan begroot (-1.090 keuro). Daarnaast heeft VDAB eigen ontvangsten door de maatregel IBO, online opleidingen, ESF en ontvangsten uit verkoop van gebouwen. De opbrengsten IBO zijn 3.677 keuro meer dan opgenomen in de laatste begrotingsaanpassingen. Ook de ESF inkomsten onder ISE competenties zijn 6.517 keuro meer dan begroot. Andere ontvangsten uit de opleidingen van werknemers zijn gedaald met 1.514 keuro.

Uitgaven

Bij de begrotingsuitvoering van 2021 is er een daling van -4.441 keuro in de uitgaven die kaderen binnen de ISE Competenties. Bij de werkingskosten is de uitvoering van de provinciale projectprogrammatie lager uitgevallen dan verwacht (-5.603 keuro). Deze lagere uitvoering heeft enerzijds te maken met de gevolgen van de coronacrisis in 2021, maar anderzijds door een beter onderscheid te maken tussen overheidsopdrachten en andere financieringsvormen. Bij deze oefening is 2.139 keuro aan subsidies uit de werkingskosten gehaald. De inkomensoverdachten uit andere sectoren stijgen met 5.940 keuro. De uitgaven aan IBO zijn een belangrijk aandeel in deze meeruitgaven (+4.606 keuro). Deze meeruitgaven wordt echter gecompenseerd door de hogeren ontvangsten uit IBO. Andere uitgaven zoals de financiële tegemoetkoming aan cursisten of subsidies aan VIVO en de Social Profic sector blijven op hetzelfde niveau als de laatste begroting.

VII. BELEIDSVELD: SOCIALE ECONOMIE

1. Inhoudelijk structuurelement: ACTIVERING (SOCIALE ECONOMIE)

1.1. Strategische doelstellingen

Het geheel van acties onder dit structuurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Meer mensen aan het werk' (zie hoger[14]).

1.2. Operationele doelstellingen

1.2.1. OD 16. Individueel maatwerk invoeren

Vandaag zijn er 28.079 doelgroepwerknemers [15] aan de slag in de sociale economie.
Toch zijn er nog heel wat kwetsbare mensen die bijkomend ondersteund en begeleid moeten worden naar en op de arbeidsmarkt. We zetten daarom sterk in op de tewerkstelling van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, ook bij reguliere werkgevers, d.m.v. de invoering van 'individueel maatwerk'.

Invoering van individueel maatwerk

- In 2021 werkten we het decreet 'Individueel maatwerk' uit binnen het inhoudelijke kader van de conceptnota zoals goedgekeurd door Vlaamse Regering. Het decreet wil de kansen op de arbeidsmarkt verhogen voor personen met een arbeidsbeperking, ook in een reguliere arbeidscontext. Onder andere sociale-economieorganisaties kunnen een rol spelen in de begeleiding van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere ondernemingen. De maatregel inzake individueel maatwerk heeft ook als doel om de doorstroom naar het normaal economisch circuit beter te ondersteunen en op die manier transities te faciliteren voor doelgroepwerknemers tussen SE en het normaal economisch circuit. Het ontwerpdecreet Maatwerk bij Individuele Inschakeling werd op 9 december 2021 goedgekeurd in de Commissie Werk in het Vlaams Parlement en begin januari 2022 definitief goedgekeurd in het Vlaams Parlement. Inmiddels werd het uitvoeringsbesluit begin april 2022 principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Het samenbrengen van diverse maatregelen in één kader is een omvangrijk traject dat in nauwe en veelvuldige dialoog met verschillende stakeholders verder vorm krijgt.

Lokale diensteneconomie

- De Lokale-Diensteneconomie-initiatieven zullen zich ook kunnen ontplooien in het kader van het individueel maatwerk. De maatregel LDE wordt in individueel maatwerk ingepast. In afwachting daarvan ontwikkelden DWSE en VDAB een plan van aanpak om het huidige LDE-contingent zo goed als mogelijk in te vullen, rekening houdend met een groeiend aantal werkzoekenden met een

[14] 2.1. Strategische Doelstelling 1: Meer mensen aan het werk
[15] Cijfer jaarrapport sociale economie 2020.

kwetsbaar profiel ten gevolge van de coronacrisis. De nood aan een sterkere invulling kreeg in 2021 vorm in een actieplan 'Invulling (openstaand) contingent LDE', in samenspraak met de LDE-promotoren die in 2019 en 2020 ruimte tot verbetering hadden wat betreft de invulling van hun toegekend LDE-contingent. Op basis van het actieplan deden sommige promotoren bovendien afstand van (een deel van) hun toegekend LDE-contingent (totaal: 100 VTE). Dit onbenut LDE-contingent werd vervolgens herverdeeld.

1.2.2. OD 17. Collectief maatwerk versterken

Het Vlaamse sociale-economiebeleid is er op gericht om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt — bestaande uit 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 normaal economisch circuit. Op die manier kunnen we blijvend inzetten op wie de grootste nood heeft aan begeleiding. De focus op doorstroom maakt ook dat we blijvend moeten inzetten op een doelgerichtere vlottere samenwerking tussen de reguliere en de sociale economie.

VIA 6 en groeipad

In 2021 zetten we van bij de start sterk in op groei en relancemaatregelen.

- We gaan voor een maximale invulling van onbenutte plaatsen in collectief maatwerk en LDE (zie ook hiervoor[16]). Het groeipad voor collectief maatwerk (circa 215 plaatsen) dat in het najaar van 2020 uitgewerkt werd, werd in 2021 operationeel. Deze oproep is verbonden aan het relancebeleid van de Vlaamse overheid waarbij prioriteit wordt verleend aan organisaties die aantonen hun corebusiness – met name het tewerkstellen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt – te verbinden aan duurzame en circulaire economie. Begin april werden 213 arbeidsplaatsen toegekend, verdeeld over 68 organisaties die circulaire bedrijfsactiviteiten uitvoeren. De eerste thematische oproep binnen collectief maatwerk was bijzonder succesvol. Binnen een kort tijdsbestek werden i.s.m. met Vlaanderen Circulair uit 85 aanvraagdossiers de beste projecten geselecteerd.

- De sociale economie behoort tot het toepassingsgebied van het VIA 6 -akkoord. We bekeken in dit kader hoe we sociale economie structureel kunnen versterken zodat ondernemingen in de sociale economie en hun werknemers voldoende veerkrachtig en wendbaar zijn voor toekomstige uitdagingen. Eind 2020 werd een intersectoraal voorakkoord bekomen. In uitvoering daarvan werd op 27 januari 2021 een sectoraal akkoord afgesloten voor de maatwerkbedrijven voor een totaal structureel budget van 14,7 miljoen euro, verhoogd met eenmalige middelen van 12 miljoen euro. Dit deelakkoord werd officieel bekrachtigd in het zesde Vlaams Intersectorale akkoord op 30 maart 2021 en kende dadelijk zijn vertaalslag in een bescheiden groeipad voor de sector (+ 50 extra arbeidsplaatsen). Gelijktijdig werd gestart met de operationalisering van de andere afgesproken maatregelen.

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

Monitoring

[16] 1.2.1. OD 16 Individueel maatwerk invoeren

- In 2021 zetten we opnieuw in op het monitoren van de sociale economie. We leveren data rond sociale economie aan Statistiek Vlaanderen aan. Deze data vormen de basis voor het jaarrapport sociale economie en bevatten de verrijkte VDAB-data (vb. migratieachtergrond, studieniveau,...) De 'interactieve tool' zoals die voorheen bestond in de toepassing OBIEE werd in visueel dataplatform Tableau gemaakt. Daaraan wordt in het voorjaar van 2022 de laatste hand gelegd.

- In 2021 maakten we het jaarrapport Sociale Economie op m.b.t. het jaar 2020.

Doorstroom uit Lokale Diensteneconomie en Collectief Maatwerk

- Nadat begin 2020 heel wat doorstroomtrajecten van start gingen –voornamelijk binnen de lokale diensteneconomie–, werd een groot deel daarvan door de maatregelen in het kader van de coronacrisis tijdelijk geschorst (tot februari 2021). Als eerste stap in de optimalisatie van de doorstroomtrajecten werd eind maart 2021 door het HIVA gestart met een inhoudelijke evaluatie van de doorstroomtrajecten. Het betreft een procesanalyse van de doorstroomtrajecten. Het onderzoek wordt in het voorjaar van 2022 gefinaliseerd. Uit het onderzoek blijkt dat er nog kansen zijn om het traject tot doorstroom te optimaliseren, zowel wat betreft de voorbereiding vanuit de Sociale Economie, alsook wat betreft de vormgeving van het doorstroomtraject zelf. Aan de hand van de resultaten zal het huidige doorstroomkader geoptimaliseerd worden.

Vereenvoudiging

- In het voorjaar van 2021 werden de drie systemen van arbeidszorg die we tot dan toe kenden in de sociale economie (structurele arbeidszorg, experimenten Meerbanenplan en activerende arbeidszorg) geïntegreerd in een nieuw regelgevend kader rond arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie met als finaliteit de opstap naar betaald werk. We gaven hiermee uitvoering aan het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten en voorzien in een eenduidig kader voor personen met medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale problemen die nog niet betaald aan de slag kunnen, maar die door een regelmatige deelname aan arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie de problemen wel onder controle kunnen krijgen en zo stappen zetten naar betaalde arbeid, als doelgroepwerknemer in een maatwerkbedrijf of als werknemer in het normaal economisch circuit. Op 1 april werden 74 maatwerkbedrijven en hun partners naadloos omgezet naar dit nieuwe beleidskader ‘arbeidsmatige activiteiten’, en ook alle arbeidszorgmedewerkers werden mee omgezet in dit nieuwe verhaal.

- Eind 2021 zetten we voorts ook een belangrijke stap voorwaarts in het dossier van de (federale) harmonisatie van RSZ-statuten van de voormalige sociale en beschutte werkplaatsen. Het federaal wetgevend initiatief voorziet een belangrijke en noodzakelijke (wetgevende) stap in de gelijkschakeling van de RSZ-statuten. Vanuit Vlaanderen ontwikkelen we daarnaast een nieuw aangepast beleidskader om een transparante, correcte en gelijke behandeling van alle maatwerkbedrijven te waarborgen. Als antwoord op het federale initiatief en met het oog op een gelijke behandeling van alle maatwerkbedrijven –ook binnen de Vlaamse regelgeving– werd, na overleg met beide sectororganisaties, vanuit het beleid een eerste voorstel met de noodzakelijke principes opgemaakt. Op 17 december 2021 werd dit voorstel met de basisprincipes goedgekeurd op de Vlaamse Regering. Inmiddels werd in maart 2022 het uitvoeringsbesluit met harmonisatiemaatregelen voor de

maatwerkbedrijven principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering, met als bijlage een tripartiteakkoord dat zowel inzet op de harmonisering van een aantal CAO's in de maatwerksector als op extra tewerkstelling in de Vlaamse maatwerkbedrijven.

1.3. Budgettair kader

ACTIVERING (SOCIALE ECONOMIE), MVG excl. DAB

(duizend euro)

	VAK			VEK		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
ESR-uitgaven WT, LO, PR	514.456	534.096	522.163	514.984	537.630	526.489
Toelagen IS	0	0	0	0	0	0
Overige LE, PA, andere	0	0	0	0	0	0
Totaal	**514.456**	**534.096**	**522.163**	**514.984**	**537.630**	**526.489**

Inhoudelijke toelichting:

Onder het Inhoudelijk Structuurelement (ISE) 'Activering (Sociale Economie)' bevinden zich vijf begrotingsartikelen: Collectief Maatwerk, Lokale Diensteneconomie, Arbeidszorg (vanaf april 2021 AMA SE), SINE en doelgroepvermindering GESCO's sociale werkplaatsen.

Onder paragraaf 1.3.1. worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken.

Het decretaal toegekende krediet 2021 voor de ISE 'Activering (Sociale Economie)' bedroeg 514.456 keuro VAK en 514.984 keuro VEK. Doorheen het jaar werden meerdere herverdelingen doorgevoerd waardoor het beschikbare krediet toenam met 19.640 keuro VAK en 22.646 keuro VEK. Het beschikbare krediet van deze vijf maatregelen bedroeg hierdoor 534.096 keuro VAK en 537.630 keuro VEK waarvan 81% van dit budget toebehoort tot het begrotingsartikel van Collectief Maatwerk.

De totale uitvoering van de maatregelen onder het ISE 'Activering (Sociale Economie)' bedroeg 522.163 keuro VAK of 98% van het beschikbare VAK-krediet en 526.489 keuro of 98% van het beschikbare VEK-krediet.

1.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's)

Uitgavenartikelen

JB0-1JEB2HA-WT – COLLECTIEF MAATWERK

Korte inhoud begrotingsartikel
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 waar mogelijk gefaciliteerd.

Daarnaast gebeurde er in 2021 nog een VEK-aanrekening voor twee oproepen die werden gelanceerd in 2019. Het ging om de volgende twee oproepen: de oproep investeren in kwaliteitsmanagement en de oproep innovatiemanagement.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	409.682	431.917	430.069	410.210	434.951	434.081

Inhoudelijke toelichting

Het bij BA 2021 decretaal voorziene budget voor Collectief Maatwerk bedroeg 409.682 keuro VAK en 410.210 keuro VEK. Doorheen het jaar 2021 werden echter enkele herverdelingen doorgevoerd waardoor het beschikbare krediet toenam tot 431.917 keuro VAK en 434.951 keuro VEK. De kredietherverdelingen bedroegen samen 22.235 keuro VAK en 24.741 keuro VEK. Het ging om de volgende herverdelingen:

- +12.745 keuro VAK/VEK vanuit CB0-1CBG2AI-PR voor de uitvoering van luik III van het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/nonprofitsectoren voor de periode 2021-2025;

- +5.500 keuro VAK en 9.006 keuro VEK voor het opvangen van een tekort bij Collectief Maatwerk. Deze middelen zijn afkomstig vanuit een globale herverdeling waarbij er 7.092 keuro VAK en 28.107 keuro VEK werd herverdeeld;

- +2.990 keuro VAK/VEK vanuit de indexprovisie (CB0-1CBG2AB-PR) om de meerkost bij de loonsubsidies naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in augustus 2021 op te vangen;

- +1.000 keuro VAK vanuit het begrotingsartikel JB0-1JDB2CH-WT voor het opvangen van een tekort bij Collectief Maatwerk.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 430.069 keuro VAK of nagenoeg 100% van het beschikbare VAK-krediet en 434.081 keuro VEK of bijna 100% van het beschikbare VEK-krediet. De VAK-VEK discrepantie in de uitvoeringsgraad is hoofdzakelijk te wijten aan de VEK-aanrekening van het groeipad ten belope van 3.750 keuro. De VAK-aanrekening hiervoor gebeurde reeds in 2020. Daarnaast gebeurde er vereffeningen voor de oproep investeren in kwaliteitsmanagement en de oproep innovatiemanagement. De middelen voor deze oproepen werden al vastgelegd in 2019.

De begrotingsuitvoering 2021 omvat een bedrag van 36.848 keuro VAK/VEK dat op de overlopende rekening werd geboekt. Op het einde van het boekjaar 2021 zijn namelijk nog niet alle kosten m.b.t. 2021 gekend. Deze kostenposten werden aldus geraamd. Het ging o.a. om de afrekening van het vierde kwartaal van 2021, de jaarafrekening, mutaties prestatiejaar 2021,…

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 een doelgroepwerknemer de kans om:

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

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	29.507	27.718	25.351	29.507	27.718	25.358

Inhoudelijke toelichting
Het bij BA 2021 decretaal voorziene budget voor LDE bedroeg 29.507 keuro VAK/VEK. Doorheen het jaar 2021 werden echter enkele herverdelingen doorgevoerd waardoor het beschikbare krediet afnam tot 27.718 keuro VAK/VEK. De kredietherverdelingen bedroegen samen -1.789 keuro VAK/VEK.
Het ging om de volgende herverdelingen:

- +2.275 keuro VAK/VEK vanuit GB0-1GBF2FA-PR voor de uitvoering van het vijfde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/nonprofitsectoren voor de periode 2018-2020;

- +436 keuro VAK/VEK vanuit CB0-1CBG2AI-PR voor de uitvoering van luik II en III van het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/nonprofitsectoren voor de periode 2021-2025;

- -4.500 keuro VAK/VEK voor het opvangen van een tekort bij Collectief Maatwerk (JB0-1JEB2HA-WT).

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 25.351 keuro VAK of 91% van het beschikbare VAK-krediet en 25.358 keuro VEK of 91% van het beschikbare VEK-krediet. Het uitgevoerde bedrag omvat een bedrag van 2.317 keuro VAK/VEK dat op de overlopende rekening werd geboekt. Op het einde van het boekjaar 2021 zijn namelijk nog niet alle kosten m.b.t. 2021 gekend. Deze kostenposten werden aldus geraamd. Het ging om de afrekening van het vierde kwartaal van 2021, VIA 4, 5 en 6 van het derde en vierde kwartaal van 2021 en mutaties prestatiejaar 2021.

De onderbenutting op dit begrotingsartikel is in hoofdzaak te wijten aan de verminderde invullingsgraad. Er is eind 2020 gestart met een optimalisatie oefening met betrekking tot de invullingsgraad in het LDE-contingent. Het sluitstuk van deze oefening was een herverdelingsoproep die het te herverdelen contingent toekende aan de LDE organisaties die nood hadden aan bijkomende tewerkstelling. Dit contingent is toegekend met ingang van het vierde kwartaal van 2021. Het effect van de optimalisatieoefening met een hogere benutting als resultaat wordt verwacht in 2022.

JB0-1JEB2HC-WT – ARBEIDSZORG

Korte inhoud begrotingsartikel

Vanaf 1 april 2021 werden de drie subsidievormen van arbeidszorg in de sociale economie namelijk: structurele arbeidszorg, experimenten arbeidszorg en activerende arbeidszorg geïntegreerd in één regelgevend kader voor arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie (AMA SE).
Deze maatregel is een vangnet voor mensen die om persoons- of maatschappijgeboden redenen niet (meer) terechtkunnen in het reguliere circuit of het beschermde tewerkstellingscircuit. Deze mensen voeren begeleide activiteiten uit op de werkvloer in de sociale economie om zo de aansluiting met een werkcontext (opnieuw) te maken. De arbeidszorginitiatieven ontvangen een loonkostsubsidie voor het omkaderingspersoneel die instaan voor de dagdagelijkse begeleiding van de arbeidszorgmedewerkers.

						(duizend euro)
	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	4.894	3.934	3.727	4.894	4.434	4.034

Inhoudelijke toelichting

Het decretaal toegekende krediet bij BA 2021 bedroeg 4.894 keuro VAK/VEK. Doorheen het jaar 2021 werden echter enkele herverdelingen doorgevoerd waardoor het beschikbare krediet afnam tot 3.934 keuro VAK en 4.434 keuro VEK. De kredietherverdelingen bedroegen samen -960 keuro VAK en -460 keuro VEK.
Het ging om de volgende herverdelingen:

- +40 keuro VAK/VEK vanuit de indexprovisie (CB0-1CBG2AB-PR) om de meerkost bij de loonsubsidies naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in augustus 2021 op te vangen;

- - 1.000 keuro VAK en 500 keuro VEK voor het opvangen van een tekort bij Collectief Maatwerk (JB0-1JEB2HA-WT).

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 3.727 keuro VAK of 95% van het beschikbare VAK-krediet en 4.034 keuro VEK of 91% van het beschikbare VEK-krediet. Het uitgevoerde bedrag omvat een bedrag van 445 keuro VAK/VEK dat op de overlopende rekening werd geboekt. Het ging om een raming van de jaarafrekening 2021 van AMA SE.

De onderbenutting op dit begrotingsartikel is in hoofdzaak te wijten aan de verminderde invulling, ook ten gevolge van de impact van de coronacrisis. Ook de overstap naar het geïntegreerde AMA SE, die overigens naadloos verliep, zorgde voor een iets lagere invullingsgraad bij de start van de hervorming. De verwachting is dat na een overgangsperiode organisaties er opnieuw in slagen het hen toegekende contingent AMA SE-trajecten volledig te benutten.
Tot slot is de onderbenutting aan VAK-zijde ook deels technisch van aard. De verlenging met drie maanden van het experiment en activerende arbeidszorg werd volledig vastgelegd (547 keuro) op het budget van 2020. De vereffening werd aangerekend op het budget van 2021.

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 volledige werkloze laaggeschoolden in en ontvangen hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bestaat uit een RVA-loonpremie en een RSZ-korting. Deze maatregel wordt met andere woorden beheerd door de federale operatoren RVA en RSZ.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	51.445	51.445	44.434	51.445	51.445	44.434

Inhoudelijke toelichting

Het decretaal toegekende krediet 2021 voor SINE bedroeg 51.445 keuro VAK/VEK.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 44.434 keuro VAK/VEK of 86% van het beschikbare krediet en kan worden opgedeeld in twee componenten:
- RVA loonpremie: 31.807 keuro
- RSZ doelgroepvermindering (inclusief lokale besturen): 12.627 keuro (waarvan -413 keuro afrekening 2020)

We merken op dat de realisatie 2021 voor wat betreft de RSZ nog niet volledig gekend is. Kwartaal 4 2021 betreft nog een raming.

De uitvoeringsgraad 2021 ligt in lijn met deze van 2020. Deze bedroeg toen 86%. De onderbenutting op dit artikel kan allicht ook verklaard worden door de vertraagde invulling, in het bijzonder bij het beschikbare LDE-contingent.

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. De maatregel wordt beheerd door de federale operator RSZ.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	18.928	19.082	18.582	18.928	19.082	18.582

Inhoudelijke toelichting

Het decretaal toegekende krediet 2021 voor de gesco's sociale werkplaatsen bedroeg 18.928 keuro VAK/VEK.
Dit budget werd verhoogd met 154 keuro VAK/VEK vanuit de indexprovisie (CB0-1CBG2AB-PR) om de meerkost bij de loonsubsidies naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in augustus 2021 op te vangen. Hierdoor bedroeg het beschikbare krediet 19.082 keuro VAK/VEK.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 18.582 keuro (waarvan -104 keuro afrekening 2020) of 97% van het beschikbare krediet. De reële uitgaven voor 2021 zijn nog niet volledig gekend. Kwartaal 4 2021 betreft nog een raming.

2. Inhoudelijk structuurelement: DUURZAME ARBEIDSMARKT (SOCIALE ECONOMIE)

2.1. Strategische doelstellingen

Het geheel van acties onder dit structuurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt' (zie hoger[17]).

2.2. Operationele doelstellingen

2.2.1. OD 18. Sociaal ondernemerschap ondersteunen

We laten meer ruimte voor ondernemerschap in de sociale economie. We moedigen maatwerkbedrijven aan om zelf nieuwe activiteiten te ontplooien 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. We hebben daarbij oog voor complementariteit met de bestaande dienstverlening naar ondernemers vanuit de Vlaamse overheid.

- Via sociaal ondernemerschap zoeken we vernieuwende antwoorden op nieuwe maatschappelijke uitdagingen. Daartoe voorzien we sinds het najaar van 2020 begeleiding voor startende sociale ondernemingen bij het uitwerken van hun ideeën tot een ondernemingsplan. Het begeleidingsaanbod voor startende sociale ondernemingen StartSOON (i.s.m. Hefboom, Sociale Innovatiefabriek en Möbius) kende succes met meerdere begeleidingsrondes in 2021 met meer dan 90 trajectaanvragen.
- Aanvullend ondersteunden we de oprichting van sociale ondernemingen via een gerichte subsidieoproep: we lanceerden in 2021 elk kwartaal een reguliere oproep voor innovatiesteun en voor de oprichting van sociale ondernemingen. Tussen het eerste kwartaal van 2021 en het eerste kwartaal van 2022 ontvingen we respectievelijk 53 en 27 projectaanvragen, en werd respectievelijk 960 keuro aan innovatiesteun, en 186 keuro aan oprichtingssteun toegewezen.

- We lanceerden ook studieopdrachten (o.a. naar de impact van tewerkstelling in de sociale economie op armoede en sociale uitsluiting, en in het kader van de evaluatie van het Ondersteuningsdecreet) en een opdracht tot uitwerking van een activerend communicatie-aanbod om de samenwerking tussen sociale economie en reguliere economie te versterken. De projectadviseurs van het Departement Werk en Sociale Economie namen ook enkele gerichte acties naar het werkveld om het dienstverleningsaanbod kenbaar te maken, en ondersteuning op maat te bieden. Dit aanbod is zowel proactief als vraaggericht door ondernemingen. Zo vonden in 2021 meer dan 150 werkbezoeken plaats ter ondersteuning van sociale economie-ondernemingen, en werd specifiek ingezet op maatwerkafdelingen met contingent en LDE-projecten met onderbenutting van hun contingent.

- 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

[17] 2.3. Strategische Doelstelling 3: Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt

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 'Gedeelde verdienmodellen' en 'Circulair Werk(t)!' zijn daartoe de eerste concrete stappen. Via die laatste oproep werden in 2021 uit 20 voortrajecten 12 projecten geselecteerd om op te starten met de werking van een sociaal-circulaire hub. Bedrijven met de ambitie om sociaal en circulair te gaan ondernemen, kunnen terecht bij deze 12 circulaire hubs, verspreid over heel Vlaanderen. Ze bieden inspiratie, matchmaking en ondersteuning, afgestemd op de lokale noden van hun werkingsgebied. De verschillende hubs verenigen zich in een gezamenlijk lerend netwerk, dat werd opgezet met de steun van de Koning Boudewijn Stichting.

- In het kader van het Vlaamse relanceplan en de versterking van de loopbanen van kwetsbare werknemers, namen we initiatieven zowel op het vlak van hun competentie-versterking, als op dat van de digitalisering van hun werkprocessen en van managementondersteuning voor de ondernemingen, met het oog op een sterk sociaal ondernemerschap en een grote wendbaarheid en weerbaarheid voor conjuncturele schokken. De oproepen 'Innovatiesteun' en 'Opleidingen' (in het kader van het VESOC-akkoord AHAD) vormden een belangrijke pijler in de relancesteun aan de sociale-economiesector in 2021. Beide oproepen werden in het najaar van 2021 gelanceerd na Europese goedkeuring via de Tijdelijke Kaderregeling. Met de oproep Innovatiesteun investeren we 9,8 miljoen euro in 66 strategische transformatie- en innovatieprojecten in de sociale economie. Via de oproep Opleidingen wordt 2 miljoen euro toegekend aan de beide sectorale vormingsfondsen (van de beschutte en sociale werkplaatsen) om werknemers in de maatwerkbedrijven te versterken.

- In 2021 werd een eerste beleidsanalyse gemaakt van het ondersteuningsdecreet sociale economie en maatschappelijk verantwoord ondernemen. We gingen na of het instrumentarium nog aansluit bij de noden en bekeken we hoe we sociaal ondernemerschap en MVO in Vlaanderen gerichter kunnen ondersteunen. In nauwe samenwerking met VLAIO brachten we de bestaande ondersteuning naar sociale-economieondernemingen (maatwerkbedrijven en LDE ondernemingen), sociale ondernemers en MVO ondernemers in beeld aan de hand van de Better Entrepreneurship Policy Tool. Daarnaast organiseerden we een onderzoek waarbij er gepeild werd naar de toekomstige ondersteuningsnoden voor sociale-economieondernemingen, sociale ondernemingen en ondernemers die met MVO aan de slag gaan. In het kader van de evaluatie van het ondersteuningsdecreet werd eveneens de werking van de commissie sociale economie binnen de SERV onder de loep genomen.

- De regierol lokale besturen in het kader van sociale economie wordt verbreed naar een lokale regie sociale economie en werk (zie hoger[18]).

- Het Sociaal Investeringsfonds (SIFO) werd opgericht in de schoot van de PMV (Participatiemaatschappij Vlaanderen). 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 solidaire cofinanciering. We hebben in 2021 eveneens de voorbereidingen gedaan richting een deelname in een kapitaalsverhoging in Trividend. Deze kapitaalsverhoging zal in 2022 effectief gerealiseerd worden.

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

- DWSE zet onverminderd haar schouders onder de verdere ontwikkeling van MVO Vlaanderen en de Sustatool. Bij voorkeur in samenwerking met sector- en ledenorganisaties om zo bedrijven te bereiken via de hun vertrouwde kanalen. De online aanwezigheid wordt geflankeerd met workshops. Bedrijven die aan de slag willen gaan met duurzaam ondernemen kunnen zo hun gading vinden.

2.3. Budgettair kader

DUURZAME ARBEIDSMARKT (SOCIALE ECONOMIE), MVG excl. DAB

(duizend euro)

	VAK			VEK		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
ESR-uitgaven WT, LO, PR	6.909	18.999	18.376	7.034	7.124	5.994
Toelagen IS	0	0	0	3	3	-3
Overige LE, PA, andere	5.000	5.000	0	5.000	5.000	0
Totaal	**11.909**	**23.999**	**18.376**	**12.037**	**12.127**	**5.991**

Inhoudelijke toelichting:

Onder het Inhoudelijk Structuurelement (ISE) 'Duurzame Arbeidsmarkt (Sociale Economie)' bevinden zich drie uitgavenartikelen.
Het begrotingsartikel dat de middelen bevat voor de ondersteuningsmaatregelen Sociale Economie en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).
Daarnaast een PA-artikel voor het verstrekken van leningen in het kader van de Sociale Economie en het Duurzaam ondernemerschap. Tot slot is er ook een interne stroom (IS-artikel) voor de uitbetaling van de toelage aan het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen. Onder paragraaf 2.3.1.2. worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken.

Het decretaal toegekende krediet 2021 voor ISE 'Duurzame arbeidsmarkt (Sociale Economie)' bedroeg 11.909 keuro VAK en 12.037 keuro VEK. Er werden doorheen het jaar enkele herverdelingen doorgevoerd (zie infra) waardoor het beschikbare krediet toenam met 12.090 keuro VAK en 90 keuro VEK. Het beschikbare krediet bedroeg hierdoor 23.999 keuro VAK en 12.127 keuro VEK waarvan het grootste deel (79% VAK en 59% VEK) van dit budget toebehoort tot het begrotingsartikel dat de middelen bevat voor de ondersteuningsmaatregelen Sociale Economie en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).

De totale uitvoering van de maatregelen onder het ISE 'Duurzame Arbeidsmarkt (Sociale Economie)' bedroeg 18.376 keuro VAK of 77% van het beschikbare VAK-krediet en 5.991 keuro VEK of 49% van het beschikbare VEK-krediet.

De volledige VAK-uitvoering is toe te dragen aan het begrotingsartikel dat de middelen bevat voor de ondersteuningsmiddelen Sociale Economie en MVO. De overige twee artikelen hadden geen VAK-uitvoering. Er waren immers geen aanvragen voor leningen in het kader van investeringen in hernieuwbare energie en energiebesparende maatregelen. Voor de oproep 'maatschappelijk verantwoord ondernemen met de Sustatool' aan het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen was er geen VAK-krediet meer vereist.
De onderbenutting aan VAK-zijde en VEK-zijde is hoofdzakelijk toe te schrijven aan het feit dat er geen uitvoering was op het PA-artikel.

2.3.1. Departement en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid (excl. DAB's)

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.

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**
2e BA	131	0	0
Uitvoering	1.066	0	0

Inhoudelijke toelichting

Bij begrotingsopmaak 2021 werd er een ontvangst geraamd van 131 keuro. Bij begrotingsaanpassing 2021 was er gezien het light-principe niet de mogelijkheid om de raming bij te stellen. Er werden ontvangst verwacht voor de volgende maatregelen: regierol (40 keuro), arbeidszorg (39 keuro) en de oproep innovatie (38 keuro) en starters (14 keuro).

In realiteit werden er in 2021 ontvangsten geregistreerd ten belope van 1.066 keuro. De grootste afwijking situeerde zich bij de maatregel arbeidszorg waarbij er voor 783 keuro aan vorderingen werd geregistreerd. In 2020 werden, omwille van de coronacrisis, de terugvorderingen in o.a. het kader van arbeidszorg wat achteruit geschoven in de tijd. In 2021 gebeurde er echter een inhaalbeweging. Deze was nog niet voorzien bij de begrotingsopmaak 2021.

2.3.1.2 Uitgavenartikelen

JB0-1JEB2GA-WT – ONDERSTEUNINGSMAATREGELEN SOCIALE ECONOMIE EN DUURZAAM EN SOCIAAL ONDERNEMERSCHAP

Korte inhoud begrotingsartikel

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 2021 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. Het gaat dan onder meer om de steun aan de gemeenten die een regierol op vlak van de sociale economie opnemen, de steun voor innovatie en steun voor het bevorderen van het sociaal ondernemerschap via oproepen,…
Vanaf 2021 komen op dit begrotingsartikel ook de kredieten toe voor de uitvoering van drie relanceprojecten (zie infra).

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	6.909	18.999	18.376	7.034	7.124	5.994

Inhoudelijke toelichting

Het decretaal toegekende krediet bij begrotingsaanpassing 2021 bedroeg 6.909 keuro VAK en 7.034 keuro VEK.
Doorheen het jaar 2021 werden echter enkele herverdelingen doorgevoerd waardoor het beschikbare krediet toenam tot 18.999 keuro VAK en 7.124 keuro VEK. De kredietherverdelingen bedroegen samen 12.090 keuro VAK en 90 keuro VEK.
Het ging om de volgende herverdelingen:

- +12.000 keuro VAK vanuit de Relanceprovisie (CB0-1CBG2AH-PR) voor de financiering van beleidsinitiatieven in het kader van het relanceplan Vlaamse Veerkracht. Het ging om de oproepen: 'Strategische Investerings- en innovatiesteun aan maatwerkbedrijven, maatwerkafdelingen en lokale diensteneconomie-ondernemingen' (+10.000 keuro) en 'Opleidingssteun aan maatwerkbedrijven' (+2.000 keuro). Via deze beleidsinitiatieven wordt uitvoering gegeven aan het relanceplan project 16 'Activering/verhogen van de werkzaamheidsgraad' en speerpunt 18 'Naar een sterk sociaal ondernemerschap' uit het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek'.

- +90 keuro VAK/VEK vanuit de Relanceprovisie (CB0-1CBG2AH-PR) voor de financiering van een communicatie-opdracht voor het project Digibanken. Dit project is opgenomen binnen het Europese Herstelfonds Faciliteit voor Herstel en Veerkracht onder actie 127.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 18.376 keuro VAK of 97% van het beschikbare VAK-krediet en 5.994 keuro VEK of 84% van het beschikbare VEK-krediet. De lagere uitvoeringsgraad situeert zich hoofdzakelijk bij de oproep 'Innovatie in sociale Economie' en de ad hoc initiatieven binnen ondersteuning van sociaal ondernemerschap (vb: overheidsopdrachten, communicatie, studies,…)

In het jaar 2021 liep er ook een éénmalige oproep 'Strategische Investerings-en innovatiesteun aan maatwerkbedrijven, maatwerkafdelingen en lokale diensteneconomie-ondernemingen' in het kader van de relance met een hoger maximaal budget en ruimer staatssteunkader.
Het is mogelijk dat deze oproep een deel van de dossiers die anders via de oproep 'Innovatie in sociale Economie' zouden zijn ingediend heeft gecapteerd. Bedrijven beschikken immers niet steeds over de capaciteit om verschillende projecten naast elkaar in dezelfde tijdsperiode voor te bereiden en vervolgens te verwezenlijken. Een selectie in de oproepen dringt zich met andere woorden op. Daarnaast had de aanwezigheid en impact van Covid-19 in 2021 nog mogelijks een impact op het aantal opgestarte innovatieve projecten door de organisaties.

Tot slot was er ook een lagere uitvoeringsgraad bij de ad hoc initiatieven. Onder dit luik wordt ook de beheersvergoeding aan het Sociaal Investeringsfonds (SIFO) aan PMV aangerekend. Deze beheersvergoeding is een compensatie voor de gedekte verliezen van dit fonds van het afgelopen jaar. Ten gevolge van de coronacrisis werd een substantieel aantal dossiers met verliezen verwacht en werden hiervoor middelen voorzien om deze compensatie te vergoeden. De gedekte verliezen in 2021 bleken evenwel niet van de geraamde grootorde te zijn.

JB0-1JEB2GB-PA – HET VERSTREKKEN VAN LENINGEN IN HET KADER VAN DE SOCIALE ECONOMIE EN HET DUURZAAM ONDERNEMERSCHAP

Korte inhoud begrotingsartikel

In het begrotingsjaar 2021 was er een krediet ter beschikking voor leningen in het kader van investeringen in hernieuwbare energie en energiebesparende maatregelen. Deze middelen waren bestemd voor initiatieven binnen de sociale economie in eerste instantie gericht naar de maatwerkbedrijven.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	5.000	5.000	0	5.000	5.000	0

Inhoudelijke toelichting

Het decretale budget 2021 bedroeg 5.000 keuro VAK/VEK.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 0 keuro. Er werden geen aanvragen voor leningen ontvangen. Er werd in 2021 geen extra communicatie-actie

uitgewerkt gezien de focus, naast de uitvoering van de structurele maatregelen, lag op de uitwerking van de andere relancemaatregen.

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 deel uitmaakt van de consolidatiekring, werd er hiervoor in 2019 een begrotingsartikel voor een interne stroom aangemaakt.

(duizend euro)

	VAK			**VEK**		
2021	2e BA	2e BA-JR	BU	2e BA	2e BA-JR	BU
Uitgaven	0	0	0	3	3	-3

Inhoudelijke toelichting

De looptijd van het project werd omwille van de coronacrisis verlengd tot in 2021. Het saldo van de eindafrekening bedroeg maximaal 15 keuro. 12 keuro hiervan werd reeds voorzien op de overlopende rekening van 2020.
Het overige bedrag van 3 keuro VEK werd bij begrotingsaanpassing 2021 voorzien op dit begrotingsartikel.

De uiteindelijke afrekening bedroeg slechts 8,7 keuro waardoor er een negatieve uitvoering van -3 keuro VEK werd gerealiseerd.

VIII. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

1. Apparaatskredieten

PROGRAMMA JA - JB0 – DEPARTEMENT WSE

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	2.759	77	0	38.456	38.791
2e aanpassing BA-JR	2.759	77	0	46.992	44.430
BU	6.921	1.710	0	44.659	42.261

Ontvangstenartikelen

JB0-9JABAZZ-OW - ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel

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

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	2.759	0	0	0	0
2e aanpassing BA-JR	2.759	0	0	0	0
BU	6.921	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting

Bij begrotingsaanpassing werd het principieel recht op technische bijstand voor het werkjaar 2021 geraamd op 2.759 keuro. Het ontvangen bedrag ten belope van 6.921 keuro is hoger dan het geraamde bedrag van 2.759 keuro, voornamelijk

doordat er een ESR-neutrale anomalie werd geboekt voor REACT-EU – Stagebonus (JB0-1JFB2FB-WT) ten belope van 4.000 keuro.

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.
Daarnaast komen hier ook terugbetalingen toe die gerelateerd zijn aan werkingsuitgaven.

Dit begrotingartikel spijst aan uitgavenzijde de begrotingsartikelen JB0-1JAB4ZZ-LO en JB0-1JAB4ZZ-WT.

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	77	0	0	0
2e aanpassing BA-JR	0	77	0	0	0
BU	0	1.710	0	0	0

Inhoudelijke toelichting

Er werd initieel uitgegaan van een ontvangst van 77 keuro bestaande uit extern teruggevorderde loonkost van één gedetacheerd personeelslid (71 keuro) en andere ontvangsten (5 keuro).

In werkelijkheid bedroeg de totale ontvangst 1.710 keuro. De reële ontvangst verschilt met andere woorden sterk van de raming. Dit is grotendeels te verklaren doordat bij begrotingsopmaak 2021 een aantal ontvangstenposten nog niet bekend waren. Het ging om de middelen vanuit het ESF Agentschap vzw (+1.200 keuro) die werden overgehouden om mogelijke controles van de Europese Rekenkamer tot einde 2020 en aanslepende juridische aangelegenheden af te dekken. Daarnaast kwam ook de vergoeding voor de loon-en sociale administratie voor DAC'ers die door het departement WSE gebeurt toe op dit artikel (+217 keuro).

Uitgavenartikelen

JB0-1JAB2ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel

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

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	22.940	22.940
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	23.126	23.126
BU	0	0	0	23.358	23.339

Inhoudelijke toelichting

Bij begrotingsaanpassing 2021 bedroeg het decretaal toegekende krediet 22.940 keuro VAK/VEK.

Naar aanleiding van de overschrijding van de spilindex in augustus 2021 werd er 186 keuro vanuit de indexprovisie (CB0-1CBG2AB-PR) herverdeeld naar de loonkredieten om de meerkost bij de lonen op te vangen. Het beschikbare krediet nam hierdoor toe tot 23.126 keuro VAK/VEK.

De uitvoering op dit begrotingsartikel bedroeg 23.358 keuro VAK of 101% van het beschikbare VAK-krediet en 23.339 keuro VEK of 100,9% van het beschikbare VEK-krediet. De VAK-VEK discrepantie in de uitvoering werd hoofdzakelijk teweeggebracht door de aanrekening van de functioneringstoelage m.b.t. prestaties 2021 op het VAK-krediet 2021 en de VEK-aanrekening van de functioneringstoelage m.b.t. prestaties 2020 op het VEK-krediet van 2021. De VAK-aanrekening van de functioneringstoelage m.b.t. prestaties 2020 gebeurde reeds, conform VCO, in 2020.

Een hogere uitvoering dan 100% was mogelijk gezien het krediet werd verhoogd vanuit de algemene middelen.

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.

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	15.408	15.743
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	21.828	19.193
BU	0	0	0	21.030	18.614

Inhoudelijke toelichting

Het decretaal toegekende krediet voor werkingskosten bedroeg bij BA 2021 15.408 keuro VAK en 15.743 keuro VEK.

Omwille van twee herverdelingen buiten begrotingsronde nam het VAK-krediet toe met 6.420 keuro tot 21.828 keuro en nam het VEK-krediet toe met 3.450 keuro tot 19.193 keuro. Het betreft enerzijds een herverdeling uit de relanceprovisie (CB0-1CBG2AH-PR) voor VV128 Digitale Vaardigheden ten belope van 6.000 keuro VAK en 3.450 keuro VEK. Anderzijds werd er 420 keuro VAK herverdeeld van Tewerkstellingsprogramma's en aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden (JB0-1JDB2CH-WT) naar dit begrotingsartikel om een communicatiecampagne Duaal Leren te kunnen vastleggen die plaatsvindt in 2022.

Dit begrotingsartikel kende in 2021 een uitvoering van 21.030 keuro VAK of 96% van het beschikbare VAK-krediet en 18.614 keuro VEK of 97% van het beschikbare VEK-krediet.

JB0-1JAB4ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel

Dit fonds werd opgericht via de bepalingen tot begeleiding van de aanpassing van de begroting 2012, hoofdstuk 3.

Dit begrotingsartikel laat toe de loonmiddelen, extern teruggevorderd via het ontvangstenartikel JB0-9JABTZZ-OW, opnieuw in te zetten voor uitbetaling van wedden.

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	70	70

2e aanpassing BA-JR	0	0	0	1.133	1.133
BU	0	0	0	271	271

Inhoudelijke toelichting

Er werd initieel voorzien om het loon van één personeelslid (70 keuro) te betalen op dit fonds. In realiteit werd echter het loon van meerdere personeelsleden aangerekend op dit begrotingsfonds.

Deze hoger dan initieel geraamde uitgave is mogelijk doordat het begrotingsfonds wordt gespijsd met ontvangsten vanuit het begrotingsartikel JB0-9JABTZZ-OW waar de extern teruggevorderde loonmiddelen op toekomen. Er was 1.133 keuro beschikbaar (eveneens door overdracht van middelen uit voorgaande jaren) waarvan er 271 keuro werd uitgegeven.

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.

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	38	38
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	905	978
BU	0	0	0	0	37

Inhoudelijke toelichting

Bij BA 2021 werd een kredietbehoefte van 38 keuro VAK/VEK aangegeven op dit begrotingsfonds. In realiteit werd er een uitgave van 37 keuro VEK aangerekend in 2021. Deze uitgave heeft betrekking op de Dynam-reg overeenkomst 2020-2022.

Dit begrotingsfonds wordt gespijsd met ontvangsten vanuit het begrotingsartikel JB0-9JABTZZ-OW waar de teruggevorderde werkingsuitgaven op toekomen. Er was 905 keuro VAK en 978 keuro VEK beschikbaar (eveneens door overdracht vanuit voorgaande jaren), waarvan er in 2021 37 keuro VEK werd uitgegeven.

2. Begrotingsprogramma's zonder beleidsveld

JB0-PROGRAMMA JB - JB0 – DEPARTEMENT WSE

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	7.061	5.740
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	7.061	5.740
BU	0	0	0	0	0

Dit programma bevat 2 begrotingsartikels: de provisie 'maatregelen voor de ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid' en de 'competitiviteitsprovisie'.

Er zit geen uitvoering op deze begrotingsartikels, aangezien het niet is toegestaan om uitgaven aan te rekenen op begrotingsartikelen met een ESR-aggregatieniveau PR. Integendeel is het de bedoeling dat onverdeelde kredieten zoveel mogelijk herverdeeld worden over economisch verdeelde artikelen binnen de begroting.

Op de aanwending van onze provisies zitten een tweetal beperkingen.

Beperking 1 (=algemeen):

Artikel 21, 2de lid van de VCO bepaalt dat herverdelingen vanuit provisies enkel kunnen worden aangewend voor de doelstellingen die worden vermeld in de libellé van het provisioneel krediet en duidelijk worden omschreven in de beleids- en begrotingstoelichting.

Beperking 2 (=specifiek):

Op deze provisies lopen meerjarige engagementen als gevolg van het begrotingsakkoord opgemaakt in het kader van het dossier van de Versterking van het doelgroepenbeleid (BA 10894 van 12/07/2018) en het begrotingsakkoord opgemaakt naar aanleiding van de agendering van het dossier van de uitbreiding van het toepassingsgebied van de sectorkortingen in de Koopvaardij (BA 13764 van 29/03/2019). Het eerste begrotingsakkoord stelt dat meerkosten als gevolg van deze hervorming t.e.m 2021 moeten gedragen worden op de Competitiviteitsprovisie. Het tweede begrotingsakkoord stelt een analoge voorwaarde voor wat betreft de meerkost die de uitbreiding van de doelgroep van de Koopvaardij met zich meebrengt, maar dan t.e.m het begrotingsjaar 2023.

Bijgevolg kunnen de middelen van de provisie (grotendeels) enkel aangewend worden voor eenmalige uitgaven, aangezien er recurrent een voldoende groot bedrag op de provisies moet achterblijven om deze engagementen te kunnen nakomen.

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.

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	3.375	3.336
2e aanpassing BA-JR	0	0	0	3.375	3.336
BU	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting

Bij BA 2021 bedroeg het decretaal krediet op dit begrotingsartikel 3.375 keuro VAK en 3.336 keuro VEK. Er vonden geen herverdelingen plaats buiten begrotingsronde van of naar deze provisie.

JB0-1JBB2AC-PR – COMPETITIVITEITSPROVISIE

Korte inhoud begrotingsartikel

In het kader van de Vlaamse bijdrage voor het 'Pact voor competitiviteit en werkgelegenheid' werd een provisie van 125.000 keuro voorzien.

(duizend euro)

2021	**AO**	**TO**	**LO**	**VAK**	**VEK**
2e aanpassing BA	0	0	0	3.686	2.404

2e aanpassing BA-JR	0	0	0	3.686	2.404
BU	0	0	0	0	0

Inhoudelijke toelichting

Bij BA 2021 bedroeg het decretaal krediet op dit begrotingsartikel 3.686 keuro VAK en 2.404 keuro VEK. Er vonden geen herverdelingen plaats buiten begrotingsronde van of naar deze provisie.

IX. LIJST MET AFKORTINGEN

ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AgII	Agentschap Integratie en Inburgering
AHAD	Alle Hens Aan Dek (VESOC-akkoord)
AI	Artificiële Intelligentie
AO	Algemene Ontvangsten
BA	Goedgekeurde begroting zoals neergelegd bij Vlaams Parlement
BA-JR	Goedgekeurde begroting inclusief herverdelingen en overdrachten, zoals opgenomen in de jaarrekening
BBT	Beleids- en Begrotingstoelichting
BTOM	Bijzondere Tewerkstellings-ondersteunende maatregelen
BU	Begrotingsuitvoering zoals opgenomen in de jaarrekening
BWRW	begeleiding van werknemers met recente werkervaring
CMPPS (tot voor kort MMPPS)	cognitieve, medische, psychische, psychiatrische en/of sociale problematiek
DAB	Dienst met Afzonderlijk Beheer
DVZ	Dienst Vreemdelingenzaken
(D)WSE	(Departement) Werk en Sociale Economie
e-LOP	elektronisch loopbaanplatform
ESR	Europees Stelsel van nationale en regionale Rekeningen
EVC	Erkennen van competenties
EWI	Economie, Wetenschap en Innovatie
ESCO	European Skills, Competences, Qualifications and Occupations
ESF	Europees Sociaal Fonds
GBO	Geïntegreerd Breed Onthaal
GIP	Grensinfopunt
GOB	Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst
GTB	Gespecialiseerd Team Bemiddeling
IBO	Individuele Beroepsopleiding
IS	Interne stromen (ESR-aggregaat)
ISE	Inhoudelijk structuurelement
IT	Informatietechnologie
IVA	Intern Verzelfstandigd Agentschap
Kmo	Kleine en middelgrote ondernemingen

LDE	Lokale Diensteneconomie
LE	Leningen (ESR-aggregaat)
LO	Leningontvangsten
LO	Lonen (ESR-aggregaat)
MVG	Ministerie Vlaamse Gemeenschap
MVO	Maatschappelijk verantwoord ondernemen
NARIC	National Academic Recognition Information Centre
NEC	Normaal Economisch Circuit
NEET	Not in Employment, Education or Training
NIAA	niet ingaan op een aangetekende afspraak
NT2	Nederlands als tweede taal
OCMW	Openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn
OD	Operationele doelstelling
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
OI	Ontvangsten Interne Stromen (ESR-aggregaat)
OL	Ontvangsten Leningen (ESR-aggregaat)
OP	Ontvangsten Participaties (ESR-aggregaat)
OW	Ontvangsten Werking en Toelagen (ESR-aggregaat)
PA	Participaties (ESR-aggregaat)
PIO	Programma voor Innovatieve Overheidsopdrachten
PMV	Participatiemaatschappij Vlaanderen
PR	Provisies (ESR-aggregaat)
REACT-EU	Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe
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
TO	Toegewezen ontvangsten
TWE	Traject tijdelijke werkervaring

UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VAK	Gesplitst vastleggingskrediet
VBH	Vlaamse Brede Heroverweging
VCO	Vlaamse Codex Overheidsfinanciën
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VEK	Gesplitst vereffeningskrediet
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering
VLAIO	Agentschap Innoveren & Ondernemen
VOKA	Vlaams netwerk van ondernemingen
VOP	Vlaamse Ondersteuningspremie
VVSG	Vereniging van Vlaamse steden en gemeenten
WT	Werking en Toelagen (ESR-aggregaat)
WVG	Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

X. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'

1. Departement Werk en Sociale Economie

1. Decreten

19 MAART 2021. - Decreet tot wijziging van artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid

30 APRIL 2021. - Decreet tot instemming met het verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting op 21 juni 2019

21 MEI 2021. - Decreet tot wijziging van het decreet van 24 februari 2017 tot gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties

18 JUNI 2021. - Decreet tot invoeging van een artikel 3ter in de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen

15 OKTOBER 2021. - Decreet over de uitoefening van zelfstandige beroepsactiviteiten door buitenlandse onderdanen

15 OKTOBER 2021. - Decreet tot instemming met het samenwerkingsakkoord van 24 juni 2021 tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Vlaamse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest over de afstemming van het arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden

12 NOVEMBER 2021. - Decreet houdende instemming met het samenwerkingsakkoord van 19 maart 2021 tussen het Waals Gewest, het Vlaamse 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 tewerkstelling

10 DECEMBER 2021. - Decreet tot vervanging van artikel 3bis van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen

2. Besluiten Vlaamse Regering

8 JANUARI 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

8 JANUARI 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen en het besluit van de Vlaamse Regering van 2 februari 2018 houdende de uitvoering van het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten, wat betreft de activeringstrajecten en de arbeidsmatige activiteiten

5 MAART 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van

de aanmoedigingspremies in de privé-sector en het besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private sociale profitsector, wat betreft het recht op verlof voor erkende mantelzorgers

26 MAART 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 23 februari 2018 tot uitvoering van het decreet van 22 december 2017 houdende een premie om de transitie van werkzoekenden naar ondernemerschap te stimuleren, wat betreft de doelgroep en premiebedragen

23 APRIL 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 juli 2018 betreffende de start- en stagebonus, wat betreft de aanvullende stagebonus voor het schooljaar 2020-2021

28 MEI 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, wat betreft opleidingen via blended leren en de intrekking van het recht op Vlaams opleidingsverlof door de Beroeps- en Evaluatiecommissie

21 MEI 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het opleidingsfonds dienstencheques, wat betreft de opleidingskosten

18 JUNI 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot bepaling van tijdelijke afwijkingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding

9 JULI 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 2, 5 en 7 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

9 JULI 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 27 van het besluit van de Vlaamse Regering van 2 februari 2018 houdende de uitvoering van het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten, wat betreft de activeringstrajecten en de arbeidsmatige activiteiten

16 JULI 2021. - 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 Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, het besluit 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

16 JULI 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 84 van het besluit van de Vlaamse regering van 8 september 2000 houdende een impuls- en ondersteuningsprogramma van de meerwaardeneconomie

24 AUGUSTUS 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, wat betreft de uitsluiting van de gebruiker

10 SEPTEMBER 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Kwaliteitstoezichtbesluit voor de Beleidsvelden Werkgelegenheid en Professionele Vorming van 19 juli 2019, wat betreft de registratie van bewijzen van beroepskwalificatie, deelkwalificatie en competenties in de leer- en ervaringsbewijzendatabank

10 SEPTEMBER 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 30 en artikel 35 van het besluit van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap en tot invoeging van een hoofdstuk 7/1 in het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2014 tot uitvoering van het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie en een hoofdstuk 9/1 in het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling

15 OKTOBER 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de regels voor de toekenning van opleidingssteun aan maatwerkbedrijven ingevolge COVID-19

1 OKTOBER 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de regels voor de toekenning van strategische investerings- en innovatiesteun aan maatwerkbedrijven, maatwerkafdelingen en lokale diensteneconomie-ondernemingen ingevolge COVID-19

12 NOVEMBER 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot overdracht van personeelsleden van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding naar het Departement Werk en Sociale Economie

12 NOVEMBER 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 2 van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 november 2020 houdende de uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen

17 DECEMBER 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de regels voor de toekenning van projectfinanciering voor digibanken

17 DECEMBER 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van een subsidie voor 2021 in het kader van het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025 aan 'Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit' (VIVO vzw) voor de uitvoering van het geïntegreerde actieplan (zij-) instroom 2021-2024 in de VIA-sectoren

2. VDAB

26 MAART 2021. - Besluit van de Vlaamse Regering over de mandatering en steunmodaliteiten voor de organisatie van de VDAB-opleiding tot verzorgende en zorgkundige

XI. BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE RESOLUTIES EN MOTIES VAN HET VLAAMS PARLEMENT'

Voorstel van resolutie over de kansen voor de werkgelegenheids-conferentie met de Federale Regering en sociale partners om een werkzaamheidsgraad van 80 procent te behalen
van Robrecht Bothuyne, Axel Ronse, Tom Ongena, Allessia Claes, Loes Vandromme en Philippe Muyters
234 (2019-2020) NR. 1
Aangenomen in plenaire vergadering van 14 juli 2021

De uitvoering van deze resolutie hangt samen met de uitvoering van het relanceplan "Vlaamse veerkracht". Dit programma wordt periodiek gemonitord en opgevolgd en ik bracht in 2021 op geregelde tijdstippen een stand van zaken ten aanzien van de commissie economie, werk, sociale economie, wetenschap en innovatie in het Vlaams Parlement in het kader van de periodieke gedachtewisseling over de aanpak van de coronacrisis. Vermits het programma "alle hens aan dek" integraal deel uitmaakt van Vlaamse veerkracht wordt op geregelde tijdstippen ook een stand van zaken opgemaakt met de sociale partners in het kader van VESOC.

Voorstel van resolutie over de uitbreiding van de loopbaancheques voor niet-actieven
van Philippe Muyters, Robrecht Bothuyne, Tom Ongena, Axel Ronse, Kurt Vanryckeghem en Allessia Claes
533 (2020-2021) NR. 1
Aangenomen in plenaire vergadering van 27 januari 2021

VDAB onderzoekt momenteel in samenspraak met mijn kabinet de praktische modaliteiten van een proefproject rond het toegankelijk maken van de dienstverlening van de loopbaancheque voor inactieven. De voorwaarden uit de resolutie zullen daarbij gerespecteerd worden.

Voorstel van resolutie over de versterking van de rentabiliteit en de werkbaarheid in de dienstenchequesector
van Caroline Gennez, Axel Ronse, Tom Ongena, Robrecht Bothuyne en Imade Annouri
348 (2019-2020) nr. 1
Aangenomen in plenaire vergadering van 8 juli 2020

1° een permanent overleg te organiseren met de dienstenchequesector om een beleid op maat van de betrokken bedrijven en werknemers mogelijk te maken;

Mijn kabinet voorziet reeds op regelmatige basis overlegmomenten met alle betrokken werknemers- en werkgeversorganisaties om verschillende beleidsthema's en hangende kwesties met betrekking tot het dienstenchequesysteem te bespreken. Daarnaast vinden ook vaak bilaterale gesprekken plaats waar mogelijke beleidspistes met de verschillende sociale partners verder worden afgetoetst om nadien tot een gedragen voorstel te komen.

Verder voorziet het departement ook op structurele wijze overlegmomenten met Sodexo en de werkgeversorganisaties waarbij deze laatste input en feedback kunnen geven bij de operationele uitvoering van het dienstenchequesysteem.

2° in een permanente monitoring van de financiële leefbaarheid van de dienstenchequeondernemingen te voorzien op basis van een periodieke actualisatie van de studie 'Financiële analyse van de dienstenchequebedrijven';

Eind 2020 werd een permanent monitoringsysteem opgezet binnen de administratie, op basis van de gegevens uit de jaarrekeningen van de dienstencheque-ondernemingen en de gegevens beschikbaar bij de uitgiftemaatschappij. Het rapport 'Financiële analyse van de dienstenchequebedrijven' werd op dat moment ook geactualiseerd op basis van de gegevens van de jaarrekeningen 2019. Ook de komende jaren zal de financiële leefbaarheid op die manier gemonitord worden.

Verder werd in 2021 een prognosemodel ontwikkeld die ons in staat moet stellen om de evolutie van de rendabiliteit van de dienstencheque-ondernemingen naar de toekomst toe in kaart te brengen en de impact van potentiële beleidsbeslissingen te simuleren.

3° objectief na te gaan of de gedeeltelijke indexering van de toelage voor dienstencheques op termijn een bedreiging is voor de levensvatbaarheid van de sector. Indien dit zo blijkt, tijdens zijn budgetbesprekingen na te gaan of en hoe de inruilwaarde van dienstencheques systematisch en volledig geïndexeerd kan worden;

Uit de resultaten van de opgezette financiële monitoring blijkt dat de marge voor de dienstenchequebedrijven dalende is. Dat is zelfs in die mate zo dat 25% van de ondernemingen verlieslatend is en ook de meest rendabele ondernemingen met krappe marges kampen. De taks-shift heeft in het verleden deze trend kunnen afremmen, maar de gevolgen daarvan zijn ondertussen uitgewerkt. Bij elke indexverhoging wordt de marge verder geërodeerd. Om dit proces af te remmen werd de tegemoetkoming voor de bedrijven in januari 2021 al een eerste maal verhoogd met 0,12€ waarmee we een correctie hebben toegepast op de gedeeltelijke indexering van de dienstencheques die uitgegeven werden sinds 1 maart 2020.

Uit het prognosemodel dat eind vorig jaar werd ontwikkeld, bleek dat de dalende trend van de rentabiliteit zich de komende jaren zal verderzetten. In de laatste budgetronde werd dan ook beslist om het indexeringsmechanisme aan te passen en de totale inruilwaarde van de dienstencheques voortaan te indexeren aan 100% en daarnaast een correctie toe te passen op de recentelijke gedeeltelijke indexering. Deze aanpassingen moeten er niet alleen voor zorgen dat de sector financieel gezond blijft. Ze moeten ook financiële ruimte bieden om de nodige maatregelen te nemen die de koopkracht van de dienstencheque-werknemers verhogen. Om die redenen zullen deze maatregelen ingaan van zodra er een sociaal akkoord bereikt is tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties in het paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren.

4° in overleg te gaan met de sector, onder meer in kader van een af te sluiten sectorconvenant, om de inspanningen te versterken met betrekking tot:

a) *het omkaderend personeel, afgestemd op het aantal dienstenchequewerknemers, rekening houdend met de specifieke bedrijfsrealiteit en omgevingsfactoren;*

Op 5 maart 2021 werd de sectorconvenant dienstencheques goedgekeurd voor de periode 2021-2022. In dit convenant is er veel aandacht voor het omkaderend personeel. De inspanningen waartoe de sector zich engageert, richten zich op competentie-ontwikkeling op het vlak van personeelsondersteuning, psychosociale ondersteuning en de algemene vaardigheden die nodig zijn voor de job van consulent.

b) *de sectorale opleidingsstrategie voor de dienstenchequewerknemers, met het oog op een kwalitatief opleidingsaanbod op maat van en voor alle betrokkenen;*

In de sectorconvenant gaat de sector verschillende verbintenissen aan rond de opleiding van de huishoudhulpen. Men zet ten eerste in op het kenbaar maken van de verschillende bestaande opleidingsvormen. Daarnaast wordt er verder gewerkt aan een breed aanbod van opleidingen. Het gaat onder andere om opleidingen rond werkbaar werk, mobiele opleidingen aan scholen en opleidingen gericht op starters. Ook het inzetten op levenslang leren is een belangrijk deel van het engagement.

c) *de uitwerking van een kader om werkplekleren in de dienstenchequesector te onderzoeken;*

Het departement heeft in 2021 de verschillende mogelijkheden tot werkplekleren binnen het stelsel van de dienstencheques onderzocht, zoals ook afgesproken binnen de recentste sectorconvenant. In 2022 maken we hier dan ook verder werk van. Met een decreetwijziging zorgen we ervoor dat een dienstencheque-werknemer in de toekomst werkzoekenden en werknemers kunnen begeleiden in het kader van een opleiding op de werkvloer zodat we tegemoet kunnen komen aan de problemen in de sector met betrekking tot de instroom en retentie van werknemers.

d) *het versterken van de instroom van werknemers in de sector, met bijzondere aandacht voor werkzoekenden in Vlaanderen op grote afstand tot de arbeidsmarkt;*

Voor 2020 werd voor VDAB een budget van 2 miljoen euro vrijgemaakt, specifiek voor coaching voor de dienstenchequebedrijven. Als gevolg van onderbenutting door de coronacrisis werd daarvan nog +/- 1 miljoen euro overgedragen naar 2021. In 2021 werd ook een stuk van de middelen gebruikt vanuit het relanceplan 'Alle hens aan dek', namelijk door die partners job- en taalcoaching die de aan hen toegewezen eenheden binnen de voorziene middelen al gerealiseerd hadden in 2020 en in de loop van 2021.

e) *het verbeteren van de loonvoorwaarden, het verhogen van de werkbaarheid van de job, aandacht voor preventie van ziekteverzuim en verzekeren van veilige arbeidsomstandigheden, inclusief sensibilisering rond het gebruik van medisch verantwoorde en kwaliteitsvolle huishoudproducten;*

Welzijn op het werk en het vastleggen van loonvoorwaarden, wat deel uitmaakt van het sociaal overleg, zijn federale bevoegdheidsmateries. Via de sectorconvenant wordt er wel ingezet op werkbaar werk, deels via opleiding maar ook via het verderzetten van de werking van het werkbaarheidsfonds. De sector zal zo onder andere de werkbaarheidsscan vernieuwen.

f) het bestaande Werkbaarheidsfonds kan in dit kader verder initiatieven nemen en uitrollen, bijvoorbeeld door in te spelen op ESF-oproepen.

Er wordt reeds de nodige aandacht besteed aan de werkbaarheid van de job. Zo werden vorig jaar drie ESF-oproepen gelanceerd in de dienstencheque- en gezinszorgsector om de werkbaarheid in de sector te versterken, nl. rond opleidingen, een lerend netwerk, en een werkbaarheidsscan en werkbaarheidsconsulent. De projecten in het kader van deze oproepen zijn nog lopende.

5° expertise ter beschikking te stellen en lerende netwerken binnen de dienstenchequesector op te zetten; de sector aan te sporen om op basis van de gemaakte analyses en goede praktijkvoorbeelden creatief na te denken om slimme samenwerkingen aan te gaan en op zoek te gaan naar mogelijkheden om efficiënter te werken en zo extra financiële zuurstof te genereren;

Het sectoraal vormingsfonds van de dienstenchequesector, het opleidingsinstituut voor de social profit en de werkgeverskoepel en de syndicale organisaties van de erkende dienstencheque-ondernemingen uit de gezinszorg werd via een ESFoproep de kans geboden om in een lerend netwerk een visie en beleidsaanbevelingen uit te werken rond werkbaarheid in de dienstenchequesector. De doelstelling van zo'n netwerk is om scherp te stellen hoe de sector op duurzame wijze ondersteund kan worden om de werkbaarheid van hun werknemers op lange termijn te verzekeren en te verhogen. Binnen deze oproep loopt momenteel 1 project. De paritaire comités 322.01 en 318.02 trachten, door middel van een Lerend Netwerk met werkgevers- en werknemersafgevaardigden, een visie en beleidsaanbevelingen te ontwikkelen met betrekking tot werkbaar werk in de dienstenchequesector, met de bedoeling om deze visie beter te verankeren, zodat het effectief kan leiden tot een verbetering van de kwaliteit en het welzijn van de betrokken werknemers. Er is nog geen zicht op de resultaten, gezien dit project nog lopende is.

6° te onderzoeken of en hoe in de publieke sector een slimme schaalvergroting de rendabiliteit kan versterken;

Het is in de eerste plaats aan de lokale besturen zelf, want daarover gaat het als we over de publieke sector dienstencheques spreken, om een dergelijke strategie uit te werken. Als subsidiërende overheid willen we de organisatie van de ondernemingen zo vrij mogelijk laten en hier zelf geen beperkingen gaan opleggen. Wij hebben wel gezien in de praktijk dat een aantal gemeentes hiertoe al initiatieven hebben genomen door hun dienstenchequebedrijven onder te brengen in de zorgbedrijven die de werking van verschillende gemeentes kunnen samenbrengen.

7° de praktische, financiële en arbeidsrechtelijke haalbaarheid van teamwerk in de vorm van wijkteams of duowerk te onderzoeken;

Een juridische analyse bevestigde dat het huidige dienstenchequesysteem de ondernemingen niet belet om dienstenchequewerknemers in duo bij de gebruiker te laten poetsen. Een rondvraag bij de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties leert ons echter dat deze werkwijze op weinig bijval kan rekenen en in de praktijk weinig wordt toegepast.

Een dienstenchequewerknemer gaat gemiddeld 3 à 4 uren (per week of om de 2 weken) poetsen bij een gebruiker. Indien men 2 werknemers samen laat poetsen bij één en dezelfde gebruiker, zal de prestatie worden geleverd op 2 uren. Hoe kleiner de duur van een prestatie bij een gebruiker, hoe meer klanten de erkende

onderneming zal moeten voorzien voor de werknemer om zijn uurrooster te vullen. Dit zorgt voor extra administratieve lasten en genereert bijkomende kosten (o.a. verplaatsingskosten).

Verder moet, vanuit de federale reglementering, elke aangevangen arbeidsprestatie minimum 3 uur bedragen. Als men in duo bij een gebruiker aan de slag gaat, zal men vaak maar 2 uren aaneensluitend kunnen werken waardoor men niet altijd aan die specifieke arbeidsvoorwaarde zal kunnen voldoen.

8° werk te maken van een slimme vereenvoudiging en digitalisering van het dienstenchequesysteem om zo kosten te besparen en de gebruiksvriendelijkheid van het systeem te versterken. En hiertoe de invoering van een facturatiesysteem te onderzoeken;

De administratie verricht momenteel verder onderzoek naar de uitrol van een nieuw toekomstmodel voor het dienstenchequestelsel. Na een tussenpauze in de tweede helft van 2019, toen gefocust werd op de uitrol van de nieuwe overheidsopdracht, werd deze oefening terug opgestart in 2020. Doorheen de jaren werden twee modellen ontwikkeld: Het facturatiemodel en het Workflow-model. Beide modellen bleken na analyse echter niet optimaal. De administratie heeft dan na een vergelijkingsoefening een alternatief model voorgesteld. In dit alternatieve model staat verdere digitalisering centraal.

Sinds eind 2021 wordt er met een externe consultant gewerkt om dit model, verder te verfijnen, waarna eventuele verdere stappen zullen worden bepaald. De oefening is momenteel nog lopende.

Wijzigingen aan het operationele model van het dienstenchequestelsel, vereisen sowieso ook wetgevende wijzigingen. Bovendien kunnen grote wijzigingen niet uitgerold worden binnen de huidige overheidsopdracht, want de initiële opdrachtbeschrijving in het bestek laat dit niet toe. Een concrete timing kan hier dus momenteel nog niet aan verbonden worden.

9° in overleg te gaan met de federale overheid en de andere deelstaten over de dienstenschequesector en de financiering ervan.

De verdeling van de geldstromen van de federale overheid naar de deelstaten naar aanleiding van de 6e staatshervorming, en aldus de financiering van het stelsel van de dienstencheques, is verankerd in de financieringswet.

De gewesten zouden in theorie de handen in elkaar kunnen slaan en kunnen samenwerken om de kostprijs van de operationele uitvoering van het dienstenchequesysteem te drukken door bijvoorbeeld een gezamenlijke overheidsopdracht voor de uitgifte van de dienstencheques uit te schrijven. Dit is in de praktijk echter niet haalbaar.

De regionalisering van het stelsel van de dienstencheques heeft er juist voor gezorgd dat de gewesten hun eigen accenten kunnen leggen, zowel op vlak van prijszetting, beleid als operationele opvolging. Een mogelijke samenwerking zou betekenen dat de deelstaten zich op elk niveau op elkaar zouden moeten afstemmen en er weinig tot geen bewegingsruimte is om een eigen regionaal beleid uit te stippelen.

Voorstel van resolutie over een Vlaams sociaal-economisch relanceplan na de coronacrisis
van Robrecht Bothuyne, Axel Ronse, Tom Ongena, Maaike De Vreese, Kurt Vanryckeghem en Andries Gryffroy
352 (2019-2020) nr. 1
Aangenomen in de plenaire vergadering van 10 juni 2020.

Dit voorstel van resolutie omvat veel aspecten van het beleid op vlak van werk en sociale economie, en is dus thema-overschrijdend binnen de BBT-structuur.

Deze resolutie kwam er naar aanleiding van de interfederale werkgelegenheidsconferentie van 7/8 september 2021. Ter voorbereiding daarvan heeft de Vlaamse regering de conceptnota 'Elk talent telt' goedgekeurd. Hierin worden 29 voorstellen gedaan die ook met de sociale partners in het kader van de SERV werden afgetoetst.

In opvolging van deze werkgelegenheidsconferentie werd er een IMC knelpuntberoepen georganiseerd. De Vlaamse regering heeft in het kader daarvan 19 concrete voorstellen geformuleerd. Deze werden op 12 december 2021 bekrachtigd door het VESOC.

In uitvoering hiervan werd er beslist tot de oprichting van het interfederaal platform knelpuntberoepen waarin de regio's en de federale overheid concrete afspraken hieromtrent kunnen maken op een asymmetrische wijze.

Ik heb hierover op periodieke wijze een stand van zaken gegeven ten aanzien van de Commissie Economie, Werk, Sociale economie, Wetenschap en Innovatie evenals in de plenaire vergadering in het Vlaams Parlement.

Momenteel wordt binnen het interfederaal platform reeds concreet gewerkt rond een aantal topics vanuit deze resolutie. Zo wordt momenteel door de federale overheid een juridisch kader uitgewerkt voor een meer activerende aanpak rond tijdelijke werkloosheid conform de inhoudelijke accenten aangereikt door het interfederaal platform, in overeenstemming met de competentieversterkende benadering die de minister wil verbinden aan tijdelijke werkloosheid. Daarnaast is ook reeds afgesproken om het interfederaal platform de opdracht te geven om de regio's een sterkere rol te laten spelen bij het initiëren van vrijwilligerswerk als hefboom voor inschakeling op de arbeidsmarkt. Ook de dossiers inzake beschikbaarheid en vrijstellingenbeleid staan hierbinnen op de agenda.

Op vraag van de minister is ook afgesproken op de interministeriële conferentie van 21 maart 2022 om de regionale overheidsdiensten te consulteren bij de uitwerking van een aantal beleidsintenties uit de federale arbeidsdeal. Het gaat dan met name om de invulling van de zogenaamde transitietrajecten, alsook de cumulatie van het volgen van opleidingen met het behoud van een werkloosheidsuitkering.

Er wordt dus wel degelijk al een zekere vooruitgang geboekt op het vlak van de concrete invulling van een asymmetrisch arbeidsmarktbeleid.

Waar ondertussen reeds effectief een doorbraak is op het vlak van asymmetrisch arbeidsmarktbeleid op interministerieel niveau, is met name in het kader van de re-integratie van langdurig zieken. Samen met de federale minister Frank Vandenbroucke is er een protocolakkoord ondertekend over de re-integratie van langdurig zieken. De bedoeling hierbij is om in 2024 uit te komen op 12.000 gerealiseerde trajecten voor de re-integratie naar werk.
Ook inzake de harmonisering van de RSZ-stelsels bij de beschutte en sociale werkplaatsen zijn reeds concrete resultaten, waarbij de harmonisering op

ondernemingsniveau ondertussen gerealiseerd is op federaal niveau (eerste fase), en er nu nog verder bekeken wordt hoe deze harmonisering ook op vlak van de doelgroepwerknemers zelf kan gerealiseerd worden op federaal niveau (tweede fase).
Met het kabinet van minister Lalieux wordt bekeken om een experiment / pilootproject op te zetten om personen met een inkomensvervangende tegemoetkoming die dit wensen te begeleiden en te bemiddelen naar betaald werk.
Uiteraard zal de minister blijven aan de kar trekken om binnen het bestaande institutionele kader bijkomende juridische of operationele mogelijkheden te creëren op federaal niveau ten behoeve van het activeringsbeleid in Vlaanderen.
De concrete vragen in deze resolutie blijven daarbij voor haar richtinggevend.

XII. BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE AANBEVELINGEN VAN HET REKENHOF'

Aanbeveling 1: Uitbestedingsbeleid van de VDAB -Efficiëntie en effectiviteit

ISE activering

ISE Competenties

Actieplan VDAB:

Na de audit door het Rekenhof m.b.t. het uitbestedingsbeleid, maakt VDAB werk van de aanbevelingen die door het Rekenhof opgelijst werden. Dit verloopt zoals onder beschreven.

VDAB stelde een actieplan op waarin meer dan 20 acties (we spreken van werven) werden opgenomen die gelinkt zijn aan één of meerdere aanbevelingen uit de audit. Dit actieplan werd in juli 2021 ook aan de politieke actoren voorgesteld, waaronder de commissie voor economie, werk, sociale economie, wetenschap en innovatie in het Vlaams Parlement.

VDAB stelde ook een externe consultant aan om de voortgang te bewaken, de verantwoordelijken voor de werven te ondersteunen of desgevallend problemen te escaleren.

Binnen de VDAB organisatie werden voor elke werf verantwoordelijken aangeduid voor de onderliggende projecten of programma's. Met hen werden de initieel voorziene scope en timing van elke werf besproken en bijgestuurd waar nodig.

Maandelijks bespreekt het Directiecomité, in aanwezigheid van de extern consultant, de status van het actieplan. Ieder kwartaal doet ook de Raad van Bestuur, op basis van een voortgangsrapport, hetzelfde. Daarnaast is er een ad-hoc afstemming geweest met de bevoegde minister en zal, zoals overeengekomen, in juni van 2022 ook de parlementaire commissie een statusrapportage ontvangen.

Globaal genomen kan voor het jaar 2021 gesteld worden dat de afspraken i.h.k.v. het actieplan correct werden nagekomen/uitgevoerd. De Raad van Bestuur nam in het eerste kwartaal van 2022 kennis van de bijgestelde elementen binnen het actieplan, na de noodzakelijke (vooral operationele en tactische) bijsturingen t.o.v. de eerste versie. De overgrote meerderheid van de binnen het actieplan vormgegeven werven, verlopen zoals in deze versie van het actieplan voorzien.

Aanbeveling 2: Individuele beroepsopleiding in de onderneming: effectiviteit van de maatregel

ISE Competenties

Actieplan VDAB:

De individuele beroepsopleidingen (IBO) is een maatregel dat voor alle werkzoekende gebruikt kan worden en is geen maatregel dat uitsluitend gebruikt wordt voor kwetsbare groepen of om specifieke knelpuntberoepen in te vullen. De essentie van IBO is het versterken van competenties en het maatgericht kijken of er een competentiekloof is tussen de cursist en de beschikbare vacatures. Met andere woorden moet IBO een versterking van haar of zijn traject naar werk betekenen.

VDAB probeert dan ook aandacht te besteden aan de verwachtingen van zowel de langdurige werkzoekende en kortgeschoolden alsook de werkgevers over het verloop van IBO en de leeropportuniteiten die er zijn.

Om IBO te evalueren beschikt VDAB over ruime monitoringsgegevens, maar blijvende evaluatie blijft nodig opdat het streven naar een kwalitatief mogelijk verloop gegarandeerd blijft voor zowel de cursist als de werkgever.

Tot slot worden de financiële incentives voor beide partijen uitvoerig besproken en beslist tijdens een sociaal overleg via onderhandelingen tussen de verschillende partijen.

XIII. BIJLAGE 'OVERZICHT VAN DE ARRESTEN VAN HET GRONDWETTELIJK HOF EN VAN HET HOF VAN JUSTITIE"

Niet van toepassing