

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 591

van **AXEL RONSE**

datum: 5 mei 2022

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

VDAB - Ondernemingsplan (JOP) 2022

De raad van bestuur van VDAB stelt jaarlijks uiterlijk op 31 maart, in afstemming met de Vlaamse minister van Werk, het ondernemingsplan (JOP) op. In het ondernemingsplan staan de doelstellingen en de acties die VDAB het volgende jaar wil realiseren. Deze worden afgestemd op het Vlaamse regeerakkoord 2019-2024, de beleidsnota, de BBT (beleids- en begrotingstoelichting), het managementplan VIBE 1.0 en 2.0., het relanceplan van de Vlaamse Regering 'Vlaamse Veerkracht' en het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' en het actieplan 'VDAB als regisseur'. Het JOP is dus het werkingsinstrument voor VDAB en de leidraad voor het komende jaar.

1. Welke nieuwe accenten legt VDAB voor 2022?
2. Hoe evalueert de minister de KPI's uit 2021 en de doelstellingen voor 2022 (KPI: key performance indicator)? Opvallend is dat tal van resultaten stagneren.
3. Op welke manier wordt de evaluatie van 2021 meegenomen in het JOP van 2022?
4. Hoe speelt het JOP 2022 in op de arbeidsmarkttuitdagingen van vandaag? Hoe kunnen de doelstellingen en de acties bijgestuurd worden?



**Vlaams
Parlement**

ANTWOORD

op vraag nr. 591 van 5 mei 2022

van **AXEL RONSE** aan **HILDE CREVITS**

1. Het jaarlijks ondernemingsplan (JOP) van VDAB voor 2022 is een weergave van de nieuwe beleidsprojecten die op stapel staan of lopende zijn en waarvan VDAB de trekker is binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Daarnaast blijft VDAB uiteraard verder werken aan de bestaande dienstverlening voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers. In het JOP 2022 van VDAB staan dus niet alle acties van VDAB vermeld, maar wordt er gefocust op de nieuwe projecten voor 2022. In die zin kan het JOP dus al gelezen worden als een bundeling van nieuwe accenten voor het betreffende jaar.
2. VDAB herzielt jaarlijks zijn planning met het Vlaams regeerakkoord en het eigen managementplan 'VDAB in beweging 2020-2025' (VIBE) als richtsnoer en met de realisaties van het voorbije werkjaar als uitgangspunt. In 2021 had VDAB nog te maken met de naweeën van de lock-downs naar aanleiding van corona, maar was er in de latere helft van het jaar ook de positieve dynamiek van de Vlaamse economie. Concreet daalde het aantal werkzoekenden en steeg het aantal vacatures. Voor veel werkzoekenden was dat gunstig en dat is ook te zien in de uitstroomcijfers: in de tweede jaarhelft vonden meer werkzoekenden een job dan in de vergelijkbare periode van 2019. Bovendien blijkt die job ook duurzamer dan vroeger: meer werkzoekenden vinden een job voor lange tijd, blijven minstens een jaar aan het werk.

Dit gunstige resultaat verbonden aan het aantrekken van de economie stelt VDAB tegelijk voor uitdagingen in de geplande dienstverlening. Als werkzoekenden sneller een job vinden, zijn ze vaak al aan het werk voor ze met een opleiding kunnen beginnen. Het aandeel werkzoekenden bezig met een opleiding is daardoor minder gestegen dan gepland en schommelde eind 2021 tussen 10 en 15% (verschillend van maand tot maand). Werkplekklere hield in 2021 goed stand, op een niveau vergelijkbaar met 2019. In 2022 doet VDAB hernieuwde inspanningen om meer werkzoekenden toe te leiden naar opleidingen en/of werkplekklere. In het JOP 2022 blijven de KPI's (key performance indicator) hierover daarom behouden.

De grootste verandering was te zien in het online leren. Dit type leren won sterk aan populariteit tijdens het eerste coronajaar, maar is duidelijk teruggevallen sinds het tweede kwartaal van 2021. Met de economische heropleving, zijn Vlaamse burgers duidelijk minder bezig met bijscholing, maar dat neemt niet weg dat VDAB dit type leren blijft belangrijk vinden en het aanbod blijft vernieuwen en verruimen. Ook deze KPI blijft daarom behouden in het JOP 2022.

Wat de ruimere dienstverlening betreft, volgt VDAB in het JOP ook op in welke mate werkzoekenden die niet snel een job vinden een verdiepend dienstverleningsaanbod krijgen na drie maanden in persoonlijke dienstverlening. Door corona heeft de persoonlijke dienstverlening zich moeten reorganiseren, maar in 2021 stond ze gemiddeld genomen opnieuw op het niveau van 2019. In 2022 staan verschillende projecten op stapel om het aanbod nog meer te stroomlijnen en intensifiëren (zie antwoord bij vraag 4). Het resultaat hiervan zal te zien zijn in de betrokken KPI, met impact vanaf de jaarwisseling 2022 - 2023.

Verder is ook in de werkgeversdienstverlening sterk te zien hoe de economie aantrekt. Werkgevers publiceren alsmaar meer vacatures, maar het aantal beschikbare werkzoekenden daalt, wat tot het te verwachten resultaat leidt dat het moeilijker wordt om vacatures in te vullen. In de tweede jaarhelft van 2022 zal VDAB een nieuwe werkgeversbenadering invoeren om nog meer dan nu al het geval is, de werking te richten op het invullen van vacatures voor knelpuntberoepen. De betrokken KPI blijft behouden in het JOP 2022.

Naast de dienstverlening aan ingeschreven werkzoekenden, heeft VDAB ook de opdracht de regie te verzorgen van het activeren van burgers. In 2021 lag het zwaartepunt van deze regisseurstaak in de samenwerking met RIZIV en OCMW's, die leidde tot een groeiend aantal inschrijvingen bij VDAB via RIZIV (langdurig zieken) en OCMW (personen met een leefloon). Deze twee kanalen van activering blijven in het vizier in 2022 en zijn daarom ook opgenomen in het JOP 2022.

In september 2021 heeft VDAB een nieuwe stap gezet in zijn loopbaandienstverlening, met de mogelijkheid om gebruik te maken van (digitale) dienstverlening zonder zich in te schrijven als werkzoekenden (gebruik van account zonder inschrijving). In het JOP 2022 volgt VDAB op hoeveel burgers hiervan gebruik maken en vergelijkt dit ook met het aantal burgers dat zich als werkende toch inschrijft bij VDAB (bv. deeltijds werkende op zoek naar een voltijdse job).

Wat de interne werking betreft, streeft VDAB naar een ziekteverzuim op het niveau van de andere beleidsdomeinen van de Vlaamse overheid. Dat resultaat werd gemiddeld behaald in 2021. Deze KPI blijft behouden in het JOP 2022, zodat verdere opvolging gegarandeerd is.

3. Sinds het begin van deze legislatuur worden jaarlijks strategische indicatoren toegevoegd aan het JOP van VDAB. Deze indicatoren worden jaarlijks verder uitgediept en eventueel bijgestuurd waar dit nodig is afhankelijk van de maatschappelijke context. De indicatoren worden waar mogelijk geformuleerd als een concrete doelstelling. Bij elk JOP wordt ook een Jaarverslag toegevoegd, waarin de KPI's van het voorgaande jaar worden geëvalueerd. Bovendien wordt sinds 2021 na afloop van elk kwartaal een rapportage opgemaakt van de JOP-KPI's voor de voogdijminister en de Raad van Bestuur van VDAB. Op die manier worden de indicatoren op zeer regelmatige basis opgevolgd en is jaarlijkse bijsturing mogelijk op basis van deze evaluatie, en/of indien de maatschappelijke context dit vereist.
4. De nog steeds groeiende krapte en mismatch op de arbeidsmarkt is een uitdaging die centraal staat in het JOP 2022 van VDAB. Het aantal gemelde vacatures neemt nog steeds toe en werkgevers vinden onvoldoende geschikt personeel. In het JOP 2022 van VDAB worden dan ook verschillende acties omschreven om deze krapte te verlichten.

Een belangrijke stap wordt gezet met de uitrol van de vernieuwde intensieve vacaturewerking waarmee VDAB samen met de werkgever op een proactieve manier op zoek gaat naar manieren om knelpuntvacatures in te vullen. Onder het motto 'Opleiden is het nieuwe rekruteren!' maakt VDAB bovendien werk van nog meer vacaturegericht opleiden met een sterke focus op werkplekleren. Ook via mobiele opleidingen verhelpt VDAB de mismatch door de nodige competentieversterking dichtbij zowel de werkzoekende als de werkgever te brengen. In sectoren waar de knelpunten het grootst zijn, wordt gekozen voor een sectorspecifieke aanpak. Zo bundelen het Actieplan Zorg en het Actieplan Horeca een waaier aan acties op maat van de noden van de betreffende sectoren.

Sinds Covid-19 is de noodzaak van een goed uitgebouwd en toegankelijk online opleidingsaanbod alleen maar toegenomen. Daarom investeren we in 2022 verder in het consolideren, uitbreiden en beter ontsluiten van het digitaal opleidingsaanbod van

VDAB en partners. Dit doen we door middel van online leermodules, workshops (fysiek en online), webinars en digitale info voor zowel werkzoekenden, (kwetsbare) werknemers als andere burgers. VDAB zet ook in op de digitalisering van opleidingstrajecten om te komen tot hybride leertrajecten (met een combinatie van digitaal - human digital - face to face - werkplekleren - ...), die deels tijds- en plaatsonafhankelijk kunnen doorgaan.

Anderzijds focust het JOP 2022 van VDAB op de uitbreiding van de dienstverlening naar nieuwe doelgroepen, zoals niet-beroepsactieven.

Als loopbaanregisseur, ten slotte, zet VDAB in op vlotte arbeidsmarkttransities en duurzaamheid, door laagdrempelige dienstverlening aan burgers met vragen over heroriëntering of bijscholing.

Bovenstaande voorbeelden tonen aan dat het JOP 2022 van VDAB vanuit verschillende invalshoeken strategieën aanreikt om tegemoet te komen aan de belangrijkste uitdagingen op de arbeidsmarkt.