

Uitdagingen en visie: op weg naar de arbeidsmarkt van de toekomst

De Vlaamse arbeidsmarkt bloeit als nooit tevoren, de Vlaamse werkzaamheidsgraad was met bijna 75% nooit eerder zo hoog, de Vlaamse werkloosheidsgraad nog nooit zo laag.

Onze economie staat echter voor een periode van ingrijpende transformaties. De digitale revolutie, demografische shift, toenemende migratiestromen, mondialisering van de concurrentie,... ze hebben een sterke impact op de arbeidsmarkt en leiden tot een structurele arbeidskrapte, competentiemismatch en grote verschuivingen in verwachte jobinhoud en profielen. Volgens de huidige prognoses volstaat het activeren van alle niet-werkende werkzoekenden niet om de verwachte vacatures in te vullen. Het effectief invullen van openstaande vacatures is dan ook de belangrijkste uitdaging voor het arbeidsmarktbeleid de komende jaren. Net zoals het realiseren van een loopbaanperspectief om mensen aan de slag te krijgen en te houden.

Het is onze ambitie om ons te meten met de Scandinavische toplanden. De Vlaamse Regering doet daarvoor een beroep op onze belangrijkste troef: de Vlamingen. We bouwen aan een sterk en sociaal Vlaanderen door met z'n allen samen aan de slag te gaan. Hoe meer mensen aan de slag, hoe beter we onze welvaart op peil kunnen houden, en hoe beter we ondersteuning kunnen voorzien voor zij die het echt nodig hebben. De Vlaamse Regering wil daartoe de volgende jaren minstens 120.000 Vlamingen extra aan een job helpen. Een werkzaamheidsgraad van 80 procent is het doel.

Om deze ambitieuze doelstellingen te bereiken is het noodzakelijk dat het federaal beleid ten volle flankerend en ondersteunend werkt ten opzichte van het Vlaams beleid. Binnen de Vlaamse bevoegdheden gebruiken we alle beschikbare instrumenten om zo veel mogelijk mensen op beroepsactieve leeftijd aan de slag te krijgen. Hiervoor slaan we de handen in elkaar met alle actoren die daartoe een bijdrage kunnen leveren: sociale partners, andere overheden, private dienstverleners, verenigingen,...

De Vlaamse arbeidsmarkt dient zich te ontwikkelen tot een open, flexibele en mobiele talentenmarkt waarin eenieder zijn of haar plaats kan vinden en waar transitie van, naar en op de arbeidsmarkt snel en efficiënt verlopen. Loopbaanzekerheid komt in de plaats van jobzekerheid. We moeten elke Vlaming, ook zij die momenteel niet actief zijn op de

arbeidsmarkt, overtuigen om zijn of haar loopbaan in eigen handen te nemen en die actief te gaan sturen, in functie van talenten, opportuniteiten, interesses en ambities.

We bieden daarom iedere Vlaming tot aan de pensioenleeftijd via een aanklampend activeringsbeleid een loopbaanperspectief en een actieve begeleiding naar tewerkstelling. We doen dit telkens op maat van het individu en in functie van zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt, onafhankelijk van statuut, geslacht, leeftijd, afkomst,... We zijn solidair met wie het nodig heeft en bieden daarom ook maximale ondersteuning en begeleiding aan in de zoektocht naar werk waarbij bindende afspraken worden gemaakt. Wie niet actief naar werk zoekt en de gemaakte afspraken niet nakomt, wordt gesanctioneerd. Wie actief werk zoekt maar binnen de 2 jaar niet aan de slag kan, kan verplicht worden ingezet in gemeenschapsdienst. De Vlaamse overheid zal nauw toezien op de toepassing hiervan door lokale besturen en gemeenten die resultaten boeken belonen.

Tegelijk zal de VDAB haar activiteiten kritisch screenen en voldoende monitoring voorzien. Inzake opleiding zal ze prioriteit geven aan diegene die leiden tot integratie en activering op de arbeidsmarkt, voor andere opleidingen dooft de ondersteuning uit. Gezien de tijden van arbeidskrapte bieden we aan werkgevers extra ondersteuning voor het invullen van hun vacatures.

Om de goede werking van de arbeidsmarkt te verzekeren, volstaat het echter niet langer om ons toe te spitsen op de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Alle beschikbare handen zullen nodig zijn voor de nieuwe en innovatieve jobs die de komende jaren het daglicht zullen zien. Een structurele verbreding van het activeringsbeleid en de ontginning van al het talent in Vlaanderen, op en naast de arbeidsmarkt, is dan ook noodzakelijk. We breiden daartoe de arbeidsreserve uit met burgers op beroepsactieve leeftijd die niet werken en niet ingeschreven zijn bij VDAB. In dat kader wordt de opdracht van de VDAB uitgebreid tot de centrale datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur van het volledige activeringsbeleid in Vlaanderen, en wordt de samenwerking met lokale besturen en bedrijven versterkt. VDAB biedt een passend en sluitend aanbod aan haar klanten, dat zij vanuit een regisseursrol maximaal dient te bereiken in samenwerking met private en publieke partners. Waar andere private of publieke partners een onvoldoende en/of onvoldoende passend aanbod bieden, kan VDAB ook de actorrol op zich nemen.

Zowel werkzoekenden, als nieuwkomers en inactieven begeleiden we intensief met opleidingen, omscholingen en een traject naar werk. Nieuwkomers met een arbeidsperspectief worden verplicht om zich meteen bij de VDAB in te schrijven en het actief deelnemen aan een traject naar werk wordt een verplicht onderdeel van het inburgeringstraject.

Inactieven zullen we zoveel mogelijk benaderen, zodat we samen met hen kunnen bekijken hoe ze naar de arbeidsmarkt begeleid kunnen worden, al dan niet via een specifiek opleidingstraject. We proberen zoveel als mogelijk in contact te komen met (al dan niet uitkeringsgerechtigde) inactieven die omwille van taal- culturele, huishoudelijke en/of andere redenen zich niet op de arbeidsmarkt begeven. We zetten in op de emancipatie van vrouwen met een migratie-achtergrond. De VDAB werkt hiervoor een aangepaste strategie uit. Met het oog op activering en op maatschappelijke integratie werken we de drempels weg die hen ertoe verhinderen aan het werk te gaan en dit door het aanbieden van een realistisch loopbaanperspectief.

De VDAB zal ook de lokale besturen nog meer ondersteunen bij hun activeringsbeleid voor leefloongerechtigden, door best practices nog beter te ontsluiten en samenwerkingsverbanden tussen kleinere, naburige gemeenten nog beter te faciliteren. We bieden volle transparantie over de resultaten en zullen dan ook rapporteren aan de federale overheid en aandringen op responsabilisering.

Voor vacatures die ondanks bovenstaande inspanningen niet met Vlaams talent kunnen ingevuld worden, kijken we naar de andere gewesten, de aanpalende grensregio's en tenslotte ook in het buitenland. Daarom zetten we in op een versterkte interregionale mobiliteit en het aantrekken van buitenlands talent.

Tegelijkertijd willen we alle Vlamingen voldoende ondersteuning bieden om de loopbaan in eigen handen te nemen, en zelf te werken aan loopbaanzekerheid. Zo kunnen ze zelf anticiperen op evoluties in de arbeidsmarkt, om langer met volle goesting aan de slag te kunnen blijven. We bieden hen een waaier aan instrumenten om hun loopbaan (bij) te sturen, maken maximaal gebruik van digitale mogelijkheden, ondersteunen levenslang leren, focussen op competenties, en stimuleren leren op de werkvloer. Ook een goede aansluiting van de opleidingen op wat de arbeidsmarkt vraagt, is van cruciaal belang. Daarom brengen we onderwijs en vorming dicht bij het bedrijfsleven. We bieden met het beleid ondersteuning om privé en werk te combineren, waarbij we kinderopvang flexibel en betaalbaar organiseren en voorrang blijven geven aan kinderen van werkende ouders en ouders die een opleiding volgen in het kader van een traject naar werk.

Ten slotte zetten we in op het maximaal benutten van alle talenten op de arbeidsmarkt. Het Vlaamse sociale economiebeleid is er op gericht om mensen met een heel grote afstand tot de arbeidsmarkt en een grote begeleidingsnood op maat te ondersteunen. Concreet staat daarbij een correcte financiering van de doelgroepwerknemers volgens hun rendementsverlies en begeleidingsnood centraal, evenals bijkomende plaatsen. Daarbij is het ook belangrijk dat we ervoor zorgen dat zij die kunnen doorstromen naar werk ook effectief

doorstromen. Op die manier kunnen we blijvend inzetten op zij die de meeste nood hebben aan begeleiding.

Al deze bijkomende inspanningen zijn nodig om alle Vlamingen, zonder onderscheid, warm te maken voor een job. Want een job is niet alleen de belangrijkste hefboom in de strijd tegen armoede, maar ook de sleutel naar persoonlijk en maatschappelijk welbevinden.

Concrete voorstellen

Werf 1 - Elk talent telt: alle arbeidspotentieel benutten

- Om de ambitieuze doelstellingen te bereiken willen we de huidige federale bevoegdheden met betrekking tot arbeidsrecht en sociale zekerheid ten volle flankerend en ondersteunend aan het Vlaamse beleid ingezet zien. We vragen de federale overheid de nodige maatregelen te nemen om de activering van werkzoekenden, leefloongerechtigden, anders actieven, SWT'ers en eventueel andere vervroegde uittredingsstelsels, langdurig zieken,... te versterken.
- We overleggen systematisch en structureel met de Vlaamse sociale partners over de maatregelen om de 80%-doelstelling te bereiken. Waar mogelijk en nuttig maken we tripartite akkoorden. De Vlaamse regering schept het kader waarbinnen het overleg met de sociale partners plaats vindt.
- We bieden elke Vlaming een loopbaanperspectief en een actieve begeleiding op maat naar tewerkstelling, tot aan de pensioenleeftijd.
- Niet langer het statuut of het uitkeringsstelsel, maar de competenties en de afstand tot de arbeidsmarkt bepalen de toegang tot de dienstverlening. Hierbij is er aandacht voor die groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. We werken verder aan kwaliteitsvolle instrumenten om de afstand tot de arbeidsmarkt correct in te schatten. Het statuut van een persoon mag geen belemmering vormen voor deelname aan begeleiding naar werk of opleiding. Via gerichte acties en incentives brengen we meer mensen, waaronder ook niet-uitkeringsgerechtigden, naar de arbeidsmarkt. We doen hierbij maximaal beroep op iedereen die een zinvolle bijdrage kan leveren
- We maken bovendien sociale voordelen verder afhankelijk van de hoogte van het inkomen en niet langer van een sociaal statuut als bijvoorbeeld niet-werkende. Op die manier vermijden we inactiviteitsvallen en dat niet-werken lonender is dan werken.
- De vergoeding voor nieuwe uitkeringsgerechtigde werkzoekenden om een opleiding te volgen (stimulanspremie) schaffen we af en zetten we in voor inactieven zonder

uitkering die een beroepsopleiding volgen en daarmee aan werk geraken. Aan andere tegemoetkomingen raken we niet.

- Werken moet lonen. Om het verschil tussen werken en inactiviteit te vergroten en tevens de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen verder te verhogen, wordt er vanaf 2021 een Vlaamse jobbonus ingevoerd. Die bedraagt minimaal 600 euro op jaarbasis voor mensen die voltijds werken en hierbij tot maximaal 1.700 euro bruto per maand verdienen. Het bedrag van de Vlaamse jobbonus wordt vervolgens uitgefaseerd richting een bruto maandloon bij voltijdse prestatie van 2.500 euro. Bij het bepalen van de hoogte van het bedrag van de Vlaamse jobbonus houden we ook rekening met het werkelijk aantal gepresteerde uren.
- We zijn solidair met wie het nodig heeft en streng voor wie de sociale zekerheid misbruikt. We bekijken op regelmatige basis of een rechthebbende nog voldoet aan de voorwaarden van zijn uitkering of premie, zodat de ondersteuning wordt voorzien voor wie het echt nodig heeft.

1.1 Een gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voor elke werkzoekende

- Elke werkzoekende kan rekenen op een kwaliteitsvolle dienstverlening op maat, op basis van zijn afstand tot de arbeidsmarkt. Iedereen met een opleidings- of werkervaringsnood geven we een arbeidsmarktgerichte traject met opleiding of werkervaring.
- We co-creëren de opleidingen in samenwerking met andere publieke en private opleidingsverstrekkers en werkgevers, en schakelen hen actief in om werkzoekenden op te leiden en bij te scholen. We bieden ondernemingen hiertoe de nodige ondersteuning.
- We zetten in op een aanklampend activeringsbeleid, waarbij we elke ingeschreven werkzoekende begeleiding op maat aanbieden. Elke ingeschreven werkzoekende wordt binnen 2 maanden gescreend op afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen 3 maanden maken we bindende afspraken met elke niet-zelfredzame uitkeringsgerechtigde werkzoekende over te volgen stappen zoals opleiding, werkervaringstraject of sollicitatieopdrachten. Ook de zelfredzamen worden verder opgevolgd.
- Iedere werkzoekende die niet actief werk zoekt en afspraken niet nakomt, wordt gesanctioneerd. Wie actief werk zoekt maar binnen 2 jaar niet aan de slag kan, kan verplicht worden ingezet in gemeenschapdienst. De Vlaamse overheid zal nauw toezien op de toepassing hiervan door lokale besturen en gemeenten die resultaten boeken belonen.
- Het Versnellingsplan van VDAB met o.a. het versneld screenen van de langdurige werkzoekenden wordt versterkt uitgevoerd.

- We verkorten de procedure en doorlooptijd van de sanctionering en zien erop toe dat deze op een uniforme wijze wordt toegepast.
- Digitale communicatie met de werkzoekende zoals per mail, sms en via Mijn Loopbaan maken we juridisch sluitend. Wie onvoldoende digitale vaardigheden heeft sporen we proactief op en scholen we snel bij, zodat de zelfredzaamheid verhoogt.
- We leiden werkzoekenden en inactieven maximaal op de werkvloer op. Wie wegens zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt nood heeft aan begeleiding, bieden we via een rugzakje ondersteuning op de meest aangewezen werkervarings- of opleidingsvloer.
- We schatten de nood aan taalopleiding van een werkzoekende in, in functie van zijn of haar jobdoelwit en de concreet beschikbare vacatures, en voorzien een traject met voldoende en flexibel aanbod op maat, al dan niet geïntegreerd met het volgen van een beroepsopleiding of stage. Nederlands wordt, naast het verwerven van de technische competenties, in de geïntegreerde trajecten beschouwd als finaliteit van de opleiding. Ook op de werkvloer zetten we in op het wegwerken van taalbarrières. We zorgen voor een vlotte gegevensuitwisseling tussen alle actoren met een taalaanbod, zodat VDAB een sluitend zicht krijgt op de verworven competenties.
- We hebben ook aandacht voor geletterdheid. We verwijzen hiervoor naar het Strategisch Plan geletterdheid 2017 – 2024.
- Voor nieuwkomers met een arbeidsperspectief voorzien we een voldoende en flexibel aanbod NT2.
- Via de doelgroepverminderingen blijven we inzetten op het activeren van personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. We blijven de volgende doelgroepen voorzien: jongeren, ouderen en personen met een arbeidshandicap. Maar idealiter krijgt iedere werkzoekende die een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt en waarbij een RSZ korting of premie een effectief instrument is, een individuele korting op maat. Met dit voor ogen en in overleg met de sociale partners wordt het doelgroepenbeleid zo hervormd ten laatste tegen begin 2021. Ook de premie voor langdurig werkzoekenden wordt in die hervorming meegenomen.
- Werkzoekenden die niet meteen in het normaal economisch circuit (NEC) terecht kunnen, kunnen relevante ervaring en (generieke) competenties verwerven via o.a. wijk-werken of tijdelijke werkervaring, of kunnen terecht in de sociale economie. Wie actief werk zoekt en er na 2 jaar, ondanks de ondersteunende maatregelen, niet in slaagt om werk te vinden, kan verplicht worden ingezet in gemeenschapsdienst. De gemeenschapsdienst is een nieuwe Vlaamse activerende maatregel voor werkzoekenden met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt die het opbouwen van arbeidsritme mogelijk maakt en hen de mogelijkheid geeft hun werkbereidheid te tonen. De gemeenschapsdienst maakt steeds onderdeel uit van een begeleid traject naar werk en zorgt ervoor dat verworven (generieke) competenties op peil gehouden en versterkt worden. Van zodra de gemeenschapsdienst operationeel is, hevelen we de voormalige PWA'ers (met behoud van rechten) hierin over. VDAB en lokale

besturen nemen – elk vanuit de eigen opdracht – de regie van de trajecten op. De activiteiten die onderdeel uitmaken van de maatregel worden door lokale besturen bepaald in overleg met VDAB.

- We overleggen met de federale instanties om ervoor te zorgen dat vrijwilligerswerk door de gewestelijke bemiddelingsdiensten kan worden vrijgesteld in een traject naar werk.
- Ondernemerschap stimuleren we op alle leeftijden als een evenwaardige keuze. We bieden de keuze tot ondernemerschap proactief aan iedere werkzoekende en leerling als stap in een traject naar werk, en bieden ondersteuning en begeleiding.
- We zetten in op activerende en competentieversterkende maatregelen en doven daarom de passieve tewerkstellingsmaatregelen DAC en GESCO versneld uit tegen 2030. De betrokken personen worden indien nodig actief begeleid naar een nieuwe job.

1.2 Activering van kwetsbare groepen en inactieven

- We breiden de arbeidsreserve uit met burgers op beroepsactieve leeftijd die niet werken en niet ingeschreven zijn bij VDAB. Deze inactieven vormen een heterogene groep met uiteenlopende statuten. Sommigen ontvangen een sociale uitkering (bv. leefloongerechtigden, RIZIV-gerechtigden), anderen niet (bv. huisvrouwen/mannen, ex-zelfstandigen).
- We werken een strategie uit op maat van elke doelgroep om hen maximaal te begeleiden naar de arbeidsmarkt binnen de Vlaamse hefboomen die ter beschikking zijn.
- Met het oog op re-integratie van arbeidsongeschikten en langdurig zieken op de arbeidsmarkt voorzien we een aanbod op maat en versterken we de samenwerking tussen VDAB, RIZIV en de ziekenfondsen.
- In overleg met de federale overheid versterken we de mogelijkheden voor progressieve tewerkstelling voor mensen met een RIZIV-uitkering. De Vlaamse regering wil uiterlijk binnen de 3e maand na de start van de arbeidsongeschiktheid bekijken of een re-integratie bij de huidige of bij een nieuwe werkgever mogelijk is en wil dat uiterlijk voor de 5de maand van de ziekte of arbeidsongeschiktheid voor wie dit mogelijk en opportuun is een concreet en verplicht re-integratietraject wordt opgestart. Dit traject gaat uit van een multidisciplinaire aanpak waarbij de VDAB tijdig betrokken wordt.
- We versterken de samenwerking tussen VDAB en lokale besturen met het oog op maximale activering van leefloongerechtigden en werkzoekenden. De bestaande samenwerkingsverbanden tussen VDAB en de lokale besturen worden uitgebreid en waar mogelijk geconcretiseerd. Er worden concrete engagementen in opgenomen. We ontsluiten best practices nog beter en faciliteren samenwerkingsverbanden tussen

kleinere, naburige gemeenten. We bieden volle transparantie over de resultaten en zullen dan ook rapporteren aan de federale overheid en aandringen op responsabilisering.

- Het gebruik van wijkwerken en tijdelijke werkervaring wordt verder gestimuleerd. We bieden de lokale besturen voldoende ondersteuning om deze opdracht optimaal en efficiënt uit te voeren. We stimuleren lokale besturen ook om meer samenwerkingsverbanden aan te gaan met de private sector in het kader van werkervaringstrajecten.
- Voor mensen met een medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale problematiek (MMPPS) verhogen we het aantal werk-zorg trajecten in functie van de noodzaak en binnen het voorziene groeipad. Voor definitief niet-toeleidbaren vragen we de federale overheid om een apart statuut te voorzien, buiten de werkloosheidsverzekering.
- Niettegenstaande de vooruitgang in werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap, werkt de VDAB verder aan een aangepaste beleid om hun werkzaamheidsgraad verder te verhogen. De Vlaamse overheid neemt hierbij een voorbeeldrol op.
- Elke nieuwkomer met een arbeidsperspectief die in aanmerking komt voor een inburgeringstraject, schrijft zich binnen de twee maanden verplicht in bij de VDAB. VDAB begeleidt ook hen actief op maat naar een job van het gepaste niveau, in nauwe samenwerking met alle betrokken instanties. Actief meewerken in een traject naar werk maakt deel uit van het inburgeringstraject. Daartoe zetten we in op een automatische gegevensuitwisseling tussen VDAB, Agentschap Inburgering en Integratie, lokale besturen en onderwijs. De samenwerking en doorstroming wordt structureel opgevolgd door een stuurgroep onder toezicht van de betrokken ministers. We zetten ook verder in op de samenwerking met Fedasil.
- Om ervoor te zorgen dat nieuwkomers sneller op hun niveau inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt, verbeteren we de werking van het National Academic Recognition Information Center (NARIC) met betrekking tot de erkenning van buitenlandse diploma's.
- Personen in ondertewerkstelling helpen we aan bijkomende tewerkstellingskansen. We voeren de controle op de beschikbaarheid van IGU-gerechtigden gradueel op, te beginnen in sectoren waar bijkomende tewerkstelling op dezelfde locatie mogelijk is. Zolang het SWT-stelsel nog bestaat, blijven we de personen in dit stelsel actief bemiddelen naar een nieuwe tewerkstelling. Indien nodig worden ze gesanctioneerd.
- We investeren verder in een real-time data-uitwisseling tussen Onderwijs en VDAB, zodat jongeren die ongekwalificeerd de school verlaten automatisch worden ingeschreven bij VDAB en meteen kunnen begeleid worden naar een job. Voor de bemiddeling van ongekwalificeerde NEET-jongeren (Not in Employment, Education or

Training) werkt de VDAB nauw samen met partners, waarbij zowel preventief als outreachend wordt gewerkt.

- We proberen zoveel als mogelijk in contact te komen met inactieven – al dan niet uitkeringsgerechtigd - die omwille van taal-, culturele, huishoudelijke en/of andere redenen zich niet op de arbeidsmarkt begeven. Met het oog op activering en op maatschappelijke integratie werken we de drempels weg die hen er van weerhouden aan het werk te gaan, en dit door het aanbieden van een realistisch loopbaanperspectief en het zichtbaar maken van hun competenties.
- We zetten in op de emancipatie en tewerkstelling van vrouwen met een migratie-achtergrond. Het activeren van deze groep vaak laag- of kortgeschoolde vrouwen is essentieel in de bestrijding van armoede en uitsluiting. De VDAB werkt hiervoor een aangepaste strategie uit en schakelt hiervoor partners in.

1.3 Sociale economie

- We laten meer ruimte voor ondernemerschap. Daarom stimuleren we sociale innovatie en scheppen we een ondernemingsklimaat voor die bedrijven om zelf activiteiten te ontplooiën en economisch te versterken, zodat zij zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen.
- De sector wordt verder gemonitord.
- We bekijken of en hoe we een terugvalpositie kunnen bieden voor zij die doorstromen van sociale naar reguliere economie.
- We realiseren bijkomende plaatsen voor sociale economie, met daarbij aandacht voor zowel individueel maatwerk als collectief maatwerk en arbeidszorg.

Versterken collectief maatwerk

- We zetten in overleg met de federale overheid in op de uitrol van het nieuwe kader 'maatwerk' door een harmonisering van de statuten (RSZ-categorieën) van de voormalige beschutte en sociale werkplaatsen. Hierdoor komt er een transparante, correcte en gelijke behandeling van alle sociale economiebedrijven.
- We volgen de doorstroom vanuit sociale economie naar het NEC sterk op en indien het individu er voor klaar is, begeleiden we hem/haar maximaal naar werk. We gaan na hoe bedrijven beloond kunnen worden die werknemers succesvol laten doorstromen.

Uitrol individueel maatwerk

- We zetten verder in op het inschakelen van reguliere werkgevers in de tewerkstelling van doelgroepwerknemers d.m.v. de invoering van 'individueel maatwerk' (hervorming van de oude SINE-maatregel). Op die manier krijgen alle werkgevers de

mogelijkheid om doelgroepwerknemers met een rendementsverlies en begeleidingsnood te werk te stellen. Daarmee wordt ook de doorstroom naar het NEC verder ondersteund.

- De Lokale Diensteneconomie-initiatieven hervormen we naar individueel maatwerk. De Lokale Diensteneconomie-initiatieven kunnen zich verder ontplooiën in het kader van het individueel maatwerk. De combinatie van individueel maatwerk en klaverbladfinanciering blijft mogelijk.

1.4 Een gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voor elke werkgever

- We werken een klantvriendelijk, gepersonaliseerd en administratief eenvoudig dienstverleningsmodel uit voor werkgevers, met behulp van de nieuwste technologische mogelijkheden. Dit dienstverleningsmodel voorziet – naast informatie over de dienstverlening van VDAB – een overzicht van alle Vlaamse ondersteunende maatregelen inclusief de Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM) zoals o.a. de Vlaams ondersteuningspremie (VOP).
- We zorgen er voor dat ondernemingen volledig en direct geïnformeerd zijn over de verschillende mogelijkheden en kanalen om hun vacatures ingevuld te krijgen met behulp van de VDAB. De communicatie moet helder en transparant zijn.
- VDAB adviseert bedrijven, zowel grote ondernemingen als kmo's, bij het competentiegericht uitschrijven en invullen van hun vacatures. Er wordt een sterke wisselwerking behouden met de bedrijven die beroep doen op de VDAB voor het invullen van hun vacatures.
- We schakelen werkgevers actief in om op een laagdrempelige manier feedback te geven aan sollicitanten en de VDAB, zodat we gericht kunnen werken aan ontbrekende vaardigheden of motivatie in functie van de concrete vacature. De feedback van werkgevers aan VDAB wordt verwerkt in de verdere begeleiding van zowel werkgever als werkzoekende.
- We blijven met de sectoren werk maken van geïntegreerde strategieën voor hun arbeidsmarkttuitdagingen.
- We brengen sectorale werkgeversorganisaties rond de tafel om hen aan te zetten onderling oplossingen te zoeken voor wederzijdse overschotten en tekorten aan competenties.
- We gaan proactief de dialoog aan met sectoren waar vele werknemers voor heroriëntatie staan als gevolg van nakende grote disrupties en sturen aan op het inzetten van de betrokken sectorfondsen als loopbaan- en transitiefondsen. Met behulp van competentieprognoses en intersectorconvenants ondersteunen we deze transities.

1.5 Arbeidsmobiliteit en -migratie

- Aantrekken van talenten blijven we doen 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). Het nieuwe samenwerkingsakkoord met Brussel krijgt prioritair onze aandacht.
- We vergroten het aantal werkzoekenden van Brussel en Wallonië dat in Vlaanderen een vacature vervult, als gevolg van een versterkte samenwerking tussen de VDAB, Le Forem en Actiris op vlak van de automatische vacature-uitwisseling. We blijven ook investeren in de inschakeling van Franse en Nederlandse werkzoekenden in Vlaanderen en verbeteren de mogelijkheden voor werkgevers op vlak van de verspreiding van hun vacatures in de grensregio’s.
- We voeren het hervormde beleid inzake arbeidsmigratie onverkort uit, gericht op het aantrekken van hooggeschoolden, en middengeschoolden in knelpuntberoepen. We zorgen voor een korte doorlooptermijn voor zowel het luik Werk als het luik Verblijf. Hiertoe richten we snel een gemeenschappelijk elektronisch platform op 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.
- We voeren een aantrekkingsbeleid voor buitenlandse ambitieuze ondernemers en innovatief talent (beroepskaarten), rekening houdend met de innovatieve en economische meerwaarde.

Werf 2 - Loopbaanzekerheid voor iedereen

- De transitie tot een open, flexibele en mobiele talentenmarkt vereist de omslag naar levenslang leren, naar een echte leercultuur met scholing, omscholing en bijscholing gedurende de hele loopbaan. We richten ons op landen als Denemarken, Finland, Zweden. We werken zoveel als mogelijk drempels weg die bijdragen aan arbeidsmarktparticipatie en die leiden tot een versterking van de loopbaan, voor alle opleidingsniveaus, voor alle leeftijden,...
- We stimuleren de Vlaming om hun loopbaan in eigen handen te nemen. Daartoe maken van Mijn Loopbaan van de VDAB het loopbaanplatform voor elke Vlaming. Via slimme data maken we mensen proactief bewust van de loopbaankansen en -bedreigingen op de arbeidsmarkt. We bieden hen een waaier aan instrumenten om hun loopbaan (bij) te sturen, en voorzien een digitaal paspoort over gevolgde opleidingen en competenties.

- Tegelijk zal de VDAB haar activiteiten kritisch screenen en voldoende monitoring voorzien. Inzake opleiding zal ze prioriteit geven aan diegene die leiden tot integratie en activering op de arbeidsmarkt, voor andere opleidingen dooft de ondersteuning uit. Ook de kwaliteit van de dienstverleners, zowel bij opleidingen als loopbaanbegeleiding, wordt verder bewaakt.
- We voorzien een individuele leer- en loopbaanrekening als een persoonsvolgend ontwikkelbudget. Via een persoonlijke portefeuille stimuleren we het opnemen van rechten, en maken we de bestaande opleidingsincentives eenvoudiger, overzichtelijk(er) en overdraagbaar.
- We bevorderen een cultuur van levenslang leren en stimuleren de leerbereidheid opdat de Vlaming mee is met de verschillende transformaties die plaatsvinden en zijn of haar talenten maximaal ontplooit en inzet op de werkvloer. Het flankerend beleid aan de aanwezige opleidingsincentives wordt verder uitgerold conform het VESOC akkoord van 11 juli 2017.
- Ingebed in het VDAB loopbaanplatform ontwikkelen we een slimme digitale tool die de Vlaming beter wegwijs maakt in het private en publieke arbeidsmarktgerichte opleidingsaanbod.
- Leren op de werkvloer wordt een belangrijk principe doorheen de gehele loopbaan, zowel voor leerlingen, werkzoekenden als werknemers.
- We verliezen vaak teveel tijd eer we ontslagen werknemers aan een job kunnen helpen. We ontwikkelen daarom een beleid om hen sneller perspectief te bieden op een nieuwe job.
- We maken van jobverlies een loopbaankans. We sensibiliseren actief tot herscholing van de betrokkenen naar knelpuntberoepen. We maken de vaardigheden en competenties van de betrokken zichtbaar door tijdens de loopbaan en na een eventueel ontslag, in samenspraak met de werkgevers, een competentievisum op te stellen.
- We moedigen zowel buiten als binnen de Vlaamse overheid jobrotatie aan, alsook het uitlenen of delen van werknemers tussen organisaties.

2.1 Dienstverlening op maat van een performante en klantgerichte overheid

- Om de vele uitdagingen het hoofd te bieden hebben we nood aan een sterke regisseur met een brede opdracht. We breiden de opdracht van VDAB uit tot de centrale datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur in Vlaanderen, van waaruit we een integraal beleid voeren inzake controle en bemiddeling, activering en begeleiding naar en op de arbeidsmarkt, opleiding en loopbaanbegeleiding, en dit zowel naar ondernemingen, werkzoekenden, werknemers als naar niet-actieven. VDAB biedt een passend en sluitend aanbod aan haar klanten,

dat zij vanuit een regisseursrol maximaal dient te bereiken in samenwerking met private en publieke partners. Met versterkte samenwerkingen en uitbestedingen wordt de expertise van partners in huis gehaald. Waar andere private of publieke partners een onvoldoende en/of onvoldoende passend aanbod bieden, kan VDAB ook de actorrol op zich nemen.

- We bouwen de rol van VDAB als dataregisseur verder uit, met een ‘open services’ platform waarop informatie wordt opgebouwd en uitgewisseld met alle partners. We benutten ten volle de nieuwste technologieën zoals artificiële intelligentie, chatbots en block chain om de performantie en effectiviteit van de matching, toeleiding en loopbaanondersteuning te verhogen. Daardoor kunnen we de beschikbare bemiddelingscapaciteit maximaal inzetten voor de mensen die daar het meeste nood aan hebben.
- De uitdagingen van de arbeidsmarkt zijn tevens de uitdagingen van VDAB. Met de rol van VDAB als loopbaanregisseur en de bijkomende opdrachten (bv. ten aanzien van lokale besturen) is het cruciaal dat de medewerkers van VDAB in de mogelijkheid zijn deze taken professioneel op te kunnen nemen. Dat vereist een performante en efficiënte VDAB maar vooral ook een investering in coaching en opleiding van medewerkers.
- We voorzien de nodige decretale basis om VDAB toe te laten om alle data die de werking en dienstverlening kunnen verbeteren, te capteren en aan te wenden. De werking van VDAB, inclusief haar bestuursorganen, wordt geoptimaliseerd waar mogelijk.
- Om de hefboom van de werkzaamheidsregisseur te verhogen werken we de drempels weg voor het gebruik van instrumenten door partners, en vereenvoudigen we maximaal de administratieve afhandeling. We bieden partners de mogelijkheid om zelf IBO contracten af te sluiten, ook met het oog op duurzame tewerkstelling in de uitzend- en dienstenchequesector.
- In ondernemingsplannen met de VDAB worden KPI's opgenomen. Bij de financiering wordt rekening gehouden met de realisatie daarvan.
- De Vlaamse financiering van het versterkt Streekbeleid wordt dan ook niet meer verlengd.
- Waar mogelijk gebruiken we de social impact bond om nieuwe methodieken te testen of resultaten te verhogen met aandacht voor een vlotte toegankelijkheid van het instrument.
- De regisseur stelt zich op als “connector” die de partners met elkaar verbindt, via fysieke of digitale platformen. Via co-creatie stimuleren we innovatieve methodieken en vormen van (digitale) dienstverlening.
- Ook via ESF-projecten willen we op een innovatieve manier uitdagingen op de arbeidsmarkt aanpakken. In projecten wordt resultaatsgerichtheid, continuïteit, ook

op financieel vlak, en uitrol van succesvolle projecten in verdere beleidsmaatregelen het uitgangspunt.

- De wetgeving en definitie van de passende dienstbetrekking gebaseerd op competenties en werkervaring wordt onverkort toegepast in het controle- en sanctioneringsproces.
- Geschikte opleidingen die bestaan op de markt koopt VDAB in via het ter beschikking stellen van vouchers aan de werkzoekende.
- Om de efficiëntie van de dienstverlening te verhogen, voegen we bepaalde bevoegdheden samen en schaffen we het agentschap Syntra Vlaanderen af. Binnen het Departement Werk en Sociale Economie richten we een expertisecentrum innovatieve leerwegen op, waarvan het onderzoeksprogramma wordt opgesteld en opgevolgd in overleg met het Platform levenslang leren. Het Departement WSE en departement Onderwijs nemen samen de secretariaatsrol op van het Vlaams partnerschap duaal leren. Het partnerschap stuurt dit secretariaat aan. Dit partnerschap blijft samengesteld uit een paritaire vertegenwoordiging van onderwijs en werk en kan adviezen verstrekken met betrekking tot het duaal leren. Het toezicht op de duale trajecten, dat op heden wordt verricht door Syntra Vlaanderen (de leerwerkplek component), dat in samenwerking met de onderwijsinspectie wordt uitgeoefend, brengen we onder bij het Departement Werk. VDAB wordt ook voor duaal leren de werkplekregisseur. We stimuleren ondernemerschap en het aanleren van ondernemerscompetenties. VLAIO zorgt er als regisseur ondernemersvorming voor dat er voldoende innovatieve en flexibele ondernemerschapstrajecten en bijscholingen voor ondernemers in de markt worden gezet. De ondernemersvorming die door Syntra Vlaanderen wordt gecoördineerd, zal door VLAIO via een Mastercall voor 5 jaren worden uitgeschreven, waar zowel ondernemers als KMO-medewerkers opleiding kunnen volgen. Hierbij wordt enerzijds een gesloten call gelanceerd, gericht naar de Syntra vzw's, zodat hun kennis, expertise en bereik verder benut zullen worden. Anderzijds wordt ook een open call gelanceerd met opleidingen die belangrijk zijn en de markt niet aanbiedt.
- Om de synergiën en samenwerking in het kader van levenslang leren binnen de Vlaamse overheid te versterken wordt een platform levenslang leren opgericht binnen de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs en Economie. Via een gezamenlijke visie kunnen de noodzakelijke ambities en doelstellingen verder worden uitgewerkt.
- Het Departement Werk en Sociale Economie staat in voor de beleidscoördinatie en -ontwikkeling, en voor de opvolging, monitoring en handhaving van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid, alsook voor het beheer van het Europees Sociaal Fonds (ESF).

2.2 Opleiden naar wat de arbeidsmarkt vraagt

Een goede aansluiting van de opleidingen op wat de arbeidsmarkt vraagt, is van cruciaal belang om een hoge werkzaamheidsgraad te bereiken. Daarom brengen we onderwijs en vorming dicht bij het bedrijfsleven.

- We geven onze schoolgaande jeugd op een laagdrempelige, digitale manier toegang tot alle informatie die ze nodig hebben om een weloverwogen keuze te maken in functie van hun perspectieven op de arbeidsmarkt.
- We zetten verder in op duaal leren als volwaardige leerweg. We breiden het duale aanbod in het secundair onderwijs snel uit naar meer richtingen met een dubbele finaliteit, waar haalbaar ook in de tweede graad en waar zinvol lanceren we duaal leren ook in het ASO. We breiden het duaal leren verder uit naar het hoger en volwassenonderwijs. We creëren hiertoe het beleidskader en de regelgeving rekening houdend met de eigenheid van deze onderwijsvormen.
- Ook voor werkenden die zich willen omscholen, verkennen we de mogelijkheid van duale (kwalificerende) leerwegen.
- Samen met de sociale partners maken we werk van een echte leercultuur, bij ondernemingen maar ook bij werknemers. We doen hiervoor maximaal beroep op sectorale vormingsfondsen.
- Opleidingen maken we maximaal modulair en praktijkgericht, en we integreren waar mogelijk taal- en digitale vaardigheden. Technische/praktische vaardigheden blijven belangrijk. Voor werkzoekenden en werkenden is werkplekleren de meest aangewezen manier om competenties te verwerven en reële werkervaring op te doen.
- We kijken verder dan diploma's, maken vaardigheden en competenties maximaal zichtbaar en certificeren ze (EVC). Binnen de overheid geven we het goede voorbeeld door aanwerven op basis van competenties makkelijker te maken.
- We investeren verder in opleidingsinfrastructuur volgens het model van open campussen (bv. T2 Campus in Genk), en optimaliseren de benutting door ze open te stellen voor verschillende publieke en private opleidings- en onderwijsverstrekkers en ondernemingen. We maken gebruik van de mogelijkheden die het bedrijfsleven biedt, zoals infrastructuur en expertise.
- We blijven ondernemingszin en ondernemerschap en het aanleren van ondernemerscompetenties stimuleren.

2.3 Combinatie werk-privé

- De afgelopen jaren nam het aantal tweeverdieners- en eenoudergezinnen en alleenstaanden toe. Met het oog op het vereenvoudigen van de combinatie van werk en privé en om zo de werkzaamheidsgraad verder te verhogen:

- Zetten we in op innovatieve technologieën om het systeem van de dienstencheques en wijkwerkcheques zo gebruiksvriendelijk mogelijk te maken.
 - voorzien we meer, en meer flexibele, betaalbare kinderopvang afgestemd op werkende ouders, zowel voor peuters als schoolgaande kinderen, bv. sport op school na de schooluren
 - blijven we voorrang geven in de kinderopvang aan werkende ouders en werkzoekenden die een opleiding of intensieve begeleiding volgen
 - sensibiliseren en stimuleren we werkgevers om flexibele werktijden en thuis- en telewerken te benutten.
 - we ondersteunen het flexibeler ouderschapsverlof door het pro rata toekennen van de aanmoedigingspremie.
- Vlaanderen onderzoekt of het dienstenchequesysteem vereenvoudigd kan worden, o.a. via een facturatiemodel. De dienstencheques zijn belangrijk in de ondersteuning arbeid-privé, de jobcreatie voor kwetsbare groepen en de strijd tegen zwartwerk.
 - We geven verder uitvoering aan het akkoord met sociale partners rond werkbaar werk, en stimuleren het koesteren van talent op de werkvloer en het coachen van medewerkers op resultaten eerder dan werktijd, ook bij de overheid.
 - We ondersteunen ondernemingen, partnerschappen en sectoren die binnen transitietrajecten aan de slag gaan met werkbaarheid, loopbaanbeleid, (werkplek)leren, diversiteit en non-discriminatie. We maken de omslag van een structurele inspannings- naar resultaatgerichte financiering op basis van open competitie en vergelijking. In de (inter)sectorconvenanten zetten we de aandacht voor anti-discriminatie en diversiteitsbeleid verder. De resultaten hieromtrent zullen worden gemonitord en worden meegenomen bij de onderhandelingen van de volgende sectorconvenanten. De Focus op Talent middelen worden via co-financiering resultaatgericht ingezet.
 - Om elk talent een kans te geven, zonder onderscheid, blijven we elke vorm van discriminatie bestrijden. We gaan verder in op de ingeslagen weg van sensibilisering, zelfregulering door de sectoren, opleiding en gerichte controles vanuit sociale inspectie. We reageren kordaat op discriminatie op de arbeidsvloer. Daarom zal de Afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie aandacht besteden aan het vermijden van alle vormen van wettelijk verboden discriminatie. Daarnaast dragen we de parketten op om de nodige aandacht te geven aan de strijd tegen discriminatie.
 - We zetten sterker in op kruisbestuiving tussen overheid, onderwijs en ondernemingen. We zorgen ervoor dat mensen uit de private sector hun weg kunnen vinden naar overheid en omgekeerd. Zo maken we het mogelijk dat leerkrachten en docenten deeltijds tewerkgesteld zijn in het onderwijs, en deeltijds in een onderneming. Daarom voeren we een actief beleid om de drempels die mensen daarbij ondervinden versneld weg te werken.

- In overleg met het federale niveau bespreken we de overdracht van de (federale) thematische verlopen binnen de Vlaamse stelsels en werken we één stelsel uit voor de publieke en de private sector. Dit naar het voorbeeld van het Vlaams Zorgkrediet.