

ingediend op **128** (2024-2025) – Nr. 1
15 november 2024 (2024-2025)

Beleidsnota

ingediend door Zuhail Demir,
Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk

Werk
2024-2029

INHOUD

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER	4
III. SAMENVATTING	7
IV. OMGEVINGSANALYSE	9
V. TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	17
1. Transversale en horizontale doelstellingen	17
VI. BELEIDSVELD WERK	19
1. ISE ACTIVERING	19
1.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	19
SD1: Talent aan het werk krijgen op een inclusieve arbeidsmarkt	19
1.2 Operationele doelstellingen	19
OD1: Versterkte activering van werkzoekenden, langdurig zieken en niet- beroepsactieven	19
2. ISE LOOPBANEN	31
2.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	31
SD2: Talent aan het werk houden in dynamische loopbanen en een werkbare combinatie arbeid-privé	31
2.2 Operationele doelstellingen	31
OD2: Inzetten op duurzame loopbanen en een werkbare combinatie arbeid- privé	31
3. ISE DUURZAME ARBEIDSMARKT	34
3.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	34
SD3: Talent slimmer inzetten op werkbare en inclusieve werkvloeren	34
3.2 Operationele doelstellingen	34
OD3: Werkbaar werk en inclusief ondernemen ingang doen vinden in ondernemingen	34
4. ISE THEMA-OVERSCHRIJDEND	37
4.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	37
SD4: Talent van buiten Vlaanderen aantrekken	37
4.2 Operationele doelstellingen	37
OD4: Interregionale mobiliteit en arbeidsmigratie als sluitstuk	37
OD5: Een structurele rol voor de lokale besturen	40
OD6: Een arbeidsmarktbeleid op maat van de Vlaamse arbeidsmarkt	42
OD7: Een efficiënte en slagkrachtige overheid	44
VII. BELEIDSVELD COMPETENTIES	50
1. ISE COMPETENTIES	50
1.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement	50
SD5: Talent opleiden, omscholen en bijscholen doorheen de loopbaan	50
1.2 Operationele doelstellingen	50
OD 8: Inzetten op een opleidingsoffensief voor de arbeidsmarkt	50

VIII. LIJST MET AFKORTINGEN	55
IX. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'	56
X. BIJLAGE 'ISE INDICATOREN'	64

II. INLEIDING DOOR DE MINISTER

“Iedereen draagt bij, iedereen werkt mee. Om de Vlaamse welvaart te garanderen, nu én in de toekomst.”

De Vlaamse arbeidsmarkt staat onder toenemende druk. Hoewel er vandaag meer mensen aan het werk zijn dan ooit tevoren, blijft het moeilijk om openstaande vacatures in te vullen. De vergrijzing stelt ons voor een **ongeziene uitdaging op het vlak van talent**, een uitdaging die de komende jaren alleen maar groter zal worden. Vanaf nu tot 2032 zullen er jaarlijks naar verwachting ongeveer 80.000 werknemers onze arbeidsmarkt verlaten, wat betekent dat we meer dan ooit gekwalificeerde arbeidskrachten nodig hebben om onze economische en maatschappelijke activiteiten sterk te houden. Alleen zo kunnen we de welvaart en het welzijn in Vlaanderen veiligstellen voor de toekomstige generaties.

Nochtans is er vandaag een groot **onbenut potentieel op de Vlaamse arbeidsmarkt**. Velen beschikken over talent en de wil om bij te dragen, maar worden belemmerd door drempels zoals taal, zorg, mobiliteit of financiële overwegingen. Anderen hebben kwaliteiten die ze nog niet ten volle hebben kunnen ontdekken of ontwikkelen. En bij nog anderen ligt de nadruk vaak onterecht op wat niet meer mogelijk is op de werkvloer, in plaats van op wat wél kan.

In Vlaanderen is bijvoorbeeld maar 54% van de **vrouwen met een migratieachtergrond** aan de slag, tegenover 76% van de vrouwen geboren in België. Dit cijfer blijft zorgwekkend laag liggen, zeker aangezien de werkzaamheidsgraad van deze groep in de meeste andere EU-landen ruim boven de 60% ligt. Als we erin slagen om drempels en hindernissen – zowel in de persoonlijke situatie als in het arbeidsmarktsysteem weg te werken, is dit een belangrijk arbeidspotentieel dat we kunnen mobiliseren voor de arbeidsmarkt. We weten dat deze vrouwen vaak actief zijn in vrijwilligerswerk en gezinscontext. De competenties die ze daar inzetten en leren, kunnen de motivatie opbouwen om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten.

Mijn ambitie is om dit en ander potentieel te **ontsluiten en actief in te zetten voor onze arbeidsmarkt**. Meer mensen aan het werk betekent niet alleen gezondere overheidsfinanciën, maar biedt vooral waardevolle en emanciperende kansen aan mensen. Werk zorgt ervoor dat mensen erbij horen, biedt hen bestaanszekerheid en laat hen toe een bijdrage te leveren aan de samenleving. Dit zijn waarden die we meer op het voorplan moeten brengen.

Met deze beleidsnota wil ik het startschot geven voor een **talentstrategie voor de arbeidsmarkt**, waarvoor ik zoveel mogelijk werknemers én werkgevers, maar ook maatschappelijke actoren, sectoren en domeinen warm wil maken. Samen streven we ernaar zo snel mogelijk een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken en te overschrijden.

Mijn talentstrategie voor de arbeidsmarkt rust op **vijf pijlers** die meteen de strategische doelstellingen vormen van mijn beleidsnota.

- Ten eerste wil ik **meer talent aan de slag** krijgen op een inclusieve arbeidsmarkt, zowel werkzoekenden als niet-beroepsactieven. We versterken het activeringsbeleid en hervormen VDAB om dit mogelijk te maken.
- Ten tweede wil ik **mensen die aan de slag zijn ook aan de slag houden** door in te zetten op actieve en werkbare loopbanen die er mee voor kunnen zorgen dat we de instroom in langdurige ziekte en invaliditeit ook preventief tegengaan.
- Ten derde wil ik **talent slimmer inzetten op werkbare en inclusieve werkvloeren**. De werkvloer van de toekomst zet hierop in en ik wens sectoren en ondernemingen in deze uitdaging te ondersteunen.

- Ten vierde wil ik sterker inzetten op **opleiding, omscholing en bijscholing** doorheen de loopbaan. Excellent onderwijs is en blijft de beste kennis- en kansenmachine. Toch wil ik ook een minister van levenslang leren zijn, die niet alleen inzet op excellent onderwijs, maar ook op vorming en opleiding na het verlaten van de schoolbanken. Zo versterken we de productiviteit van onze economie, de wendbaarheid van onze arbeidsmarkt én de loopbanen van werknemers.
- Als sluitstuk wens ik ook in te zetten op het aantrekken van talent van buiten Vlaanderen met het invullen van tekorten voor ogen en met aandacht voor de maatschappelijke impact en draagkracht. Hierbij gaat het om hooggeschoolde kennismigratie en het invullen van middengeschoolde knelpuntberoepen die een meerwaarde betekenen voor onze economie én samenleving.

Om de ambitie van een werkzaamheidsgraad van 80% te realiseren en te overschrijden, zal het nodig zijn dat eenieder zijn **verantwoordelijkheid** opneemt. Ik reken erop dat **iedereen zijn steentje bijdraagt** om een warme en welvarende Vlaamse gemeenschap mogelijk te maken. We bieden kansen en vertrouwen aan wie zich inzet, maar we verwachten ook dat kansen worden benut. Wie daar niet verantwoordelijk mee omgaat, **zal sneller worden gesanctioneerd**. Zo garanderen we **een gelijke behandeling** voor al wie actief is op onze arbeidsmarkt en versterken we de legitimiteit en het draagvlak van ons arbeidsmarktbeleid naar de toekomst.

Daarnaast is het belangrijk om de administratieve lasten tot een minimum te beperken, zodat zowel werkgevers als werknemers zich kunnen focussen op wat belangrijk is: het creëren van werkgelegenheid en het inzetten van talent. Ik doe een oproep naar al wie actief is op de arbeidsmarkt (werknemers, werkgevers, lokale besturen, sectoren, andere actoren, ...) om **mee de schouders te zetten onder onze talentstrategie**, om de eigen verantwoordelijkheden en engagementen op te nemen, én om samen te werken en resultaat te boeken op het terrein. De zorg om een werkzaam Vlaanderen is een gedeelde zorg én verantwoordelijkheid waarin eenieder zijn rol te spelen heeft. Vanuit die invalshoek wil ik ook overleggen met de Vlaamse sociale partners in het tripartiete VESOC-overleg en trachten een VESOC-akkoord(en) te sluiten.

Ook binnen de overheid dringt een versterkte samenwerking en coördinatie zich op. De bevoegdheid Werk wordt hoe langer hoe meer een horizontale bevoegdheid, die afstemming en coördinatie vergt over de domeinen (welzijn, onderwijs, mobiliteit, financiën, sociale economie, inburgering en integratie, ...) heen. Daarom neem ik het initiatief om binnen de Vlaamse regering een **structureel overleg rond werk** op te richten over de beleidsdomeinen heen. Die heeft als doel om krachten te bundelen en de werkzaamheidsgraad op te krikken. Samen kunnen we drempels tot de arbeidsmarkt in kaart brengen en wegwerken. Denk maar aan inkomensvallen, erkenning van buitenlandse diploma's, plaatsen in de kinderopvang, mobiliteitsbelemmeringen, combinatie arbeid en zorg, huisvesting, taalopleiding en inburgering, etc.

Een goed voorbeeld is inzetten op taalopleiding. Een goede kennis van onze **taal** is dé basisvoorwaarde voor de integratie van nieuwkomers, de beste garantie op een succesvolle schoolcarrière en een duurzame job. Intussen is één op drie werkzoekenden bij VDAB anderstalig. Daarom maken we werk van een aanklappend, overkoepelend en ambitieus beleid, waarin zowel VDAB, inburgeringsinstanties, onderwijsverstrekkers, als lokale besturen een rol opnemen.

Met de nieuwe federale regering wil ik duidelijke afspraken maken over een **arbeidsmarktbeleid op maat van de Vlaamse arbeidsmarkt**, via asymmetrische afspraken waar nodig. De mate waarin we in Vlaanderen succes

kunnen boeken, hangt immers ook af van de federale hefboomen. Werken meer lonend maken, is hier een belangrijk onderdeel van.

Ten slotte wil ik **transparant en eerlijk zijn** over de besparingen waar we in ons beleidsdomein mee geconfronteerd worden. We staan voor de uitdaging om aanzienlijke besparingen te doen, die voornamelijk in 2025 en 2026 voelbaar zullen zijn (respectievelijk 79,1 en 128,6 miljoen euro). Gegeven deze aanzienlijke besparingen is de "klassieke kaasschaafmethode" niet langer mogelijk. We maken daarom onderbouwde keuzes die passen in een versterkte focus op de kerntaken en waar mogelijk de rationalisering van arbeidsmarktsubsidies zoals ingeschreven in het regeerakkoord en ingegeven door de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt. Een groot deel van deze besparingen wordt gerealiseerd via het programmadecreet bij de begrotingsopmaak 2025, namelijk 46,3 miljoen euro. De overige besparingen worden verdeeld over verschillende maatregelen, maar deze keuzes zijn nog niet definitief. Daarom wordt een oefening gestart om de verdere besparingsmogelijkheden in kaart te brengen. We ontzien hierbij de structurele maatregelen met een bewezen impact op o.a. de werkgelegenheid en productiviteit in de mate van het mogelijke.

We doen dat om in de toekomst slagkrachtiger te worden in de uitoefening van onze **kerntaken**, namelijk mensen aan het werk krijgen en houden. Een slagkrachtige overheid die keuzes maakt en focust op het kwalitatief en kosten-efficiënt uitvoeren van haar kerntaken, kan immers meer resultaat boeken dan een overheid die te uitgebreide opdrachten opneemt.

Binnen deze focus op kerntaken past ook de **hervorming van de VDAB**. Het is mijn intentie om zo snel mogelijk de nieuwe afgeslankte raad van bestuur samen te stellen en een intern veranderingsmanagementteam aan het werk te zetten om de hervorming van VDAB te begeleiden en te ondersteunen. Met de nieuwe raad van bestuur zal ik vervolgens de gesprekken starten over een nieuwe beheersovereenkomst waarin we de heldere doelstellingen, prioriteiten en middelen voor de volledige legislatuur vastleggen.

Daarnaast zijn mijn diensten ook nabij en aanwezig waar nodig, dichtbij en aanspreekbaar voor werknemers, werkgevers en partners. Zeker daar waar het minder goed gaat, bijvoorbeeld bij collectief ontslag en herstructurering, staan we klaar om werknemers te begeleiden naar nieuwe loopbaankansen en -perspectieven. Daar hebben ze recht op.

Zoveel mogelijk mensen aan het werk om onze welvaart en ons welzijn te verzekeren voor nu en de toekomstige generatie Vlamingen, daar gaan we voor!

Zuhal Demir

III. SAMENVATTING

- **Pijler 1: Talent aan de slag krijgen op een inclusieve arbeidsmarkt**

We willen meer werkzoekenden en niet-beroepsactieven aan de slag krijgen op de arbeidsmarkt. Dit vraagt om versterkte activeringsinspanningen, zowel van werkzoekenden als van werkgevers met openstaande vacatures. De VDAB hervormen we zodat ze haar kerntaak van aanklappende bemiddeling en controle optimaal kan vervullen. Daarnaast kunnen ook andere actoren, zoals werkgevers, sectoren, RIZIV/ziekenfondsen, woonmaatschappijen, inburgeringsdiensten, armoedeorganisaties, lokale verenigingen, lokale besturen, enzoverder, een belangrijke rol spelen in het wegnemen van drempels en het vergroten van de arbeidsdeelname van niet-werkenden.

- **Pijler 2: Talent aan de slag houden in actieve, werkbare en duurzame loopbanen**

Meer mensen aan de slag krijgen is een eerste stap. Maar mensen langer en met plezier aan het werk houden, is minstens zo belangrijk. In een snel veranderende arbeidsmarkt moeten we zorgen voor werkbare en duurzame loopbanen die de balans tussen arbeid en privé respecteren. Deze preventieve benadering is nodig om het toenemend aantal langdurig zieken terug te dringen. Werkgevers en werknemers moeten investeren in duurzame loopbanen, waarbij voldoende transitiemogelijkheden en ondersteuning bij hun zorg- en gezinsnoden het mogelijk maken om langer door te werken. Dienstencheques kunnen hierbij helpen. En we zetten in op loopbaanondersteuning voor werkenden, in het bijzonder voor met ontslag bedreigde werknemers. Hen willen we op weg helpen naar nieuwe loopbaankansen. We stimuleren werkgevers en werknemers om transitietrajecten op te starten. Op deze manier wordt werkloosheid vermeden en kan de werknemer direct overgaan naar een nieuwe job, en zo meer zicht hebben op loopbaanzekerheid.

- **Pijler 3: Talent slimmer inzetten op werkbare en inclusieve werkvloeren**

Om meer mensen aan het werk te helpen én te houden, zijn werkbare en inclusieve werkvloeren essentieel. De werkvloer van de toekomst moet motiverend zijn en een positieve dynamiek uitademen, én speelt flexibel in op veranderingen zoals op het vlak van technologie of productiviteit. Tegelijkertijd moet deze werkvloer plaats bieden aan mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Heel wat ondernemingen zetten hier vandaag hun schouders al onder. De komende jaren willen we zo'n inclusieve werkvloeren breed ingang doen vinden in Vlaanderen. We leggen de lat hoog: om elke onderneming in Vlaanderen te laten uitgroeien tot een inclusieve en werkbare onderneming, willen we bedrijven op een laagdrempelige manier ondersteunen met praktische tools, terwijl we strikt optreden tegen discriminatie.

- **Pijler 4: Talent opleiden, omscholen en bijscholen**

Eén van de belangrijkste hefboomen voor een actieve en dynamische arbeidsmarkt is opleiding, omscholing en bijscholing doorheen de loopbaan. Het streven naar hoogstaand kwaliteitsonderwijs wil ik doortrekken naar de arbeidsmarkt, binnen een perspectief van levenslang leren. Zoals ik van

scholen de kansenmachines voor onze jeugd wil maken, zo zie ik in leerrijke werkomgevingen kansenmachines voor onze werknemers (en hun ondernemingen). Door te investeren in opleidingen voor werkzoekenden, werknemers en zelfstandigen, staan we sterker in een snel veranderende economie en samenleving en overbruggen we vlotter de mismatch tussen vraag en aanbod op onze arbeidsmarkt en verhogen we onze productiviteit. Levenslang leren is daarnaast een motor voor onze productiviteit en voor de concurrentiekracht van onze economie. Met een breed opleidingsoffensief wil ik inzetten op beroepsopleiding en levenslang leren voor werknemers en werkzoekenden. We werken ernaartoe dat iedere werkvloer bijdraagt aan een lerende samenleving waarin competenties optimaal ontwikkeld, benut en naar waarde geschat worden.

- **Pijler 5: Talent van buiten Vlaanderen aantrekken**

Voor sommige tekorten op de arbeidsmarkt is het noodzakelijk om verder te kijken dan Vlaanderen alleen. Als sluitstuk van onze talentstrategie zetten we in op interregionale en internationale mobiliteit en op arbeidsmigratie om onze economische slagkracht te versterken en om op een gerichte manier tekorten op de arbeidsmarkt aan te vullen. In ons beleid voor arbeidsmigratie leggen we de nadruk op hooggeschoolde kennismigratie, het invullen van middengeschoolde knelpuntberoepen die een meerwaarde betekenen voor onze economie én samenleving en het bestrijden van sociale dumping en illegale tewerkstelling.

IV. OMGEVINGSANALYSE

De Vlaamse arbeidsmarkt staat onder hoge druk. De **werkloosheidsgraad** (15-64 jaar) bedraagt in 2024 slechts 3,5%. Dat is historisch laag. Vlaanderen telt ook het hoogste aandeel openstaande vacatures in Europees vergelijkend perspectief. Onze **vacaturegraad** bedraagt 5,1% tegenover gemiddeld 2,7% in de Europese Unie (cijfers 2023, Job Vacancy Survey).

Ook de komende jaren zullen bedrijven actief op zoek moeten blijven gaan naar talent. Volgens berekeningen van het Steunpunt Werk zal bijna 1 op 8 van de werkende bevolking (20-64 jaar) definitief uit de arbeidsmarkt treden tussen 2024 en 2029. Dit zal de **vervangingsvraag** de komende tien jaar verder doen pieken.

De aanhoudende vraag naar arbeidskrachten, aangedreven door voornamelijk demografische ontwikkelingen, verhult echter dat de **economische groeimotor** sputtert, met gevolgen voor de arbeidsmarkt. In de eerste 8 maanden van 2024 werden in Vlaanderen bijna 4.100 ondernemingen failliet verklaard, een stijging van 8,3% ten opzichte van de eerste 8 maanden van 2023. De toename van het aantal faillissementen en herstructureringen gaat overigens gepaard met een toename van de tijdelijke werkloosheid, een terugval in de uitzendarbeid en een afname van het ondernemersvertrouwen.

Of deze verslechterende economische situatie zich zal doorzetten, zal nog moeten blijken. Het maakt wel dat we onze aandacht de komende bestuursperiode tegelijkertijd zullen moeten richten op de **krapte op de arbeidsmarkt én op de (vertragende) economie**. We hebben daarom aandacht voor de druk op de Vlaamse werkgelegenheid als gevolg van de hoge energie- en loonkosten, evenals de toegenomen concurrentie van buiten de EU. Dit heeft in het bijzonder ingrijpende gevolgen voor de **industriesector**, die wordt geconfronteerd met herstructureringen en faillissementen, maar die ook in andere sectoren voelbaar zijn. We volgen deze evolutie nauwgezet op waarbij onze sociale interventie adviseurs klaar staan om werknemers ter plaatse te ondersteunen en te begeleiden bij hun transitie naar een nieuwe job. Daarnaast stimuleren we werkgevers en werknemers om trajecten naar een andere job op te starten, zodat werknemers direct in dienst kunnen treden bij een nieuwe werkgever, zonder een tussenstop in de werkloosheid.

Een hogere werkzaamheidsgraad blijft **dé belangrijkste sleutel** om de uitdagingen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden, om vacatures vandaag in te vullen, om onbenut arbeidspotentieel kansen te bieden én om het groeipotentieel van onze economie te versterken naar de toekomst.

De **werkzaamheidsgraad** bij de bevolking van 20 tot 64 jaar steeg van 75,5% in 2019 naar 76,6% in 2024. Maar de ambitie bestaat erin om zo snel mogelijk 80% te kunnen bereiken en overschrijden. In wat volgt schetsen we de uitdagingen die we moeten aanpakken om deze doelstelling zo snel mogelijk te bereiken.

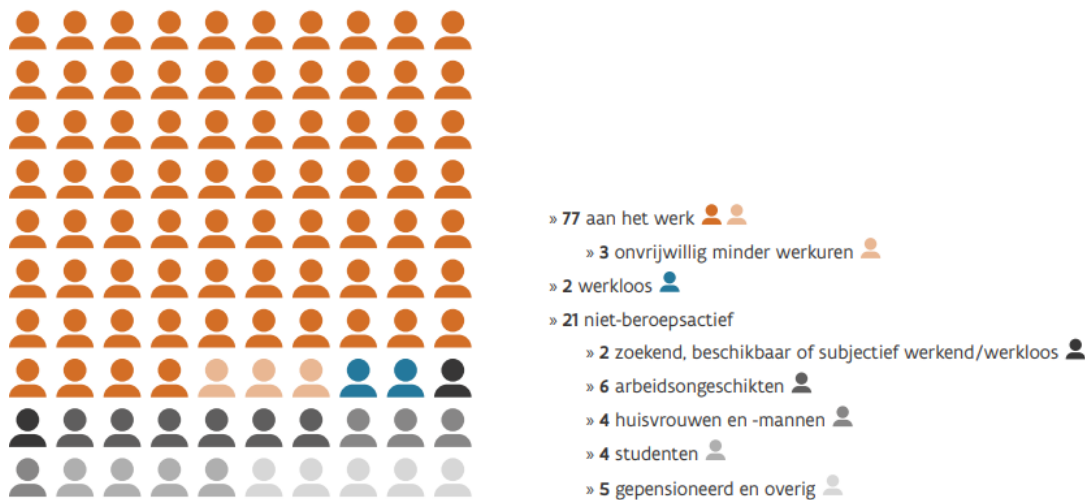
Uitdaging 1 – Talent aan de slag krijgen op een inclusieve arbeidsmarkt

20,8% van de 20-64-jarigen in Vlaanderen is niet-beroepsactief (2023).¹

Om een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken en te overschrijden, moeten we voorkomen dat mensen niet-beroepsactief worden en ervoor zorgen dat niet-beroepsactieve personen terug een plaats kunnen innemen op de arbeidsmarkt.

Die aanpak moet rekening houden met de ruime diversiteit binnen de groep van niet-beroepsactieven (Figuur 1). Er zijn **verschillende categorieën** niet-beroepsactieven: gepensioneerden (22,5%), studenten (21,0%), arbeidsongeschikten (27,8%), huisvrouwen of -mannen (17,3%), en een kleinere groep van mensen die aan de rand van de arbeidsmarkt staan (ontmoedigde werklozen, werkwilligen met mobiliteitsproblemen, ...) (11,4%). Ook binnen de groep niet-beroepsactieven is er een oververtegenwoordiging van bepaalde kwetsbare groepen (zie verder, o.a. vrouwen met migratieachtergrond, kortgeschoolden en personen met een arbeidsbeperking).²

Figuur 1. Aandeel werkenden, werkzoekenden en niet-beroepsactieven (20-64) in Vlaanderen (2023)



Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK (bewerking DWSE)

Niet alle niet-beroepsactieven kunnen zomaar integraal als '**arbeidsreserve**' bestempeld worden. Het gaat per definitie om mensen die ofwel niet naar werk zoeken, ofwel niet kunnen werken (om verschillende redenen). Maar in elk van deze niet-beroepsactieve groepen zitten mensen die aangemoedigd kunnen worden om zich op de arbeidsmarkt te begeven, en die groep vormt de arbeidsreserve.

De stap naar de arbeidsmarkt wordt bemoeilijkt door **drempels en hindernissen** op verschillende vlakken. Die kunnen zich bevinden in de persoonlijke situatie en/of in het arbeidsmarktsysteem (institutioneel van aard) en de terughoudendheid van werkgevers bij aanwerving. De drempels doen zich voor over de groepen, statuten en categorieën heen en situeren zich op verschillende maatschappelijke terreinen en beleidsdomeinen.

¹ Bron: DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK

² Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK

In de landenspecifieke aanbevelingen van 2024 gaf ook de Europese Commissie mee om het activeringsbeleid te versterken om ondervertegenwoordigde groepen verder te integreren in de arbeidsmarkt.

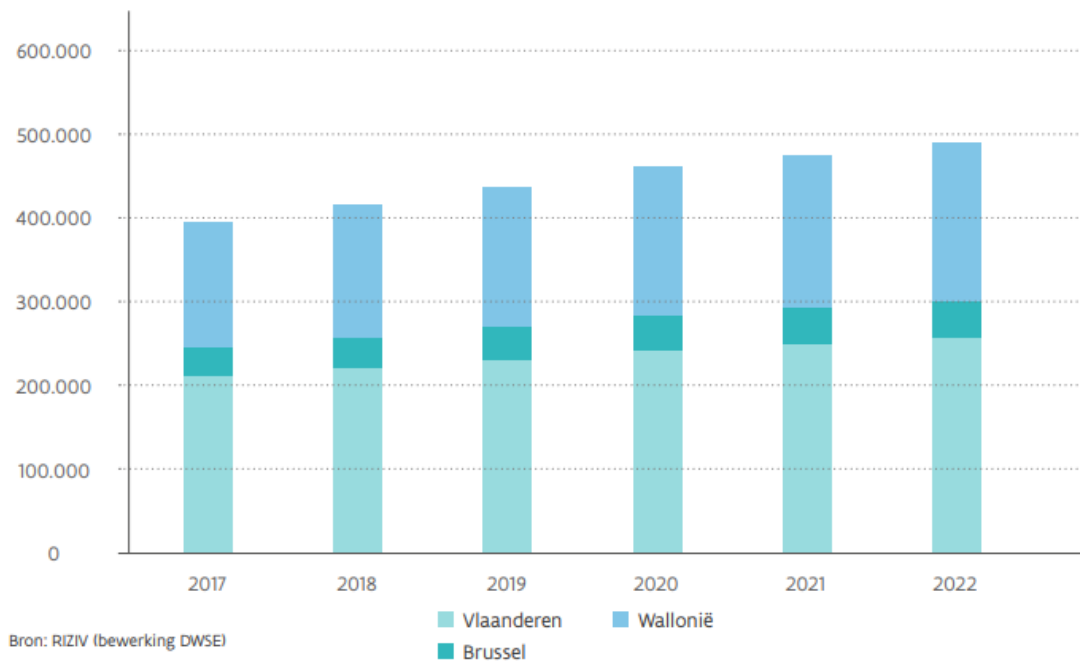
Uitdaging 2 – Talent aan de slag houden in actieve, werkbare loopbanen

Niet alleen het aanboren van de arbeidsreserve draagt bij tot een verhoging van de werkzaamheid, we zullen ook **sterker moeten inzetten op het duurzaam aan boord houden van talent op de arbeidsmarkt**. Naast het inschakelen van niet-beroepsactieven en uitkeringsgerechtigde werkzoekenden zullen we ook de uitval uit de arbeidsmarkt naar vervroegd pensioen, werkloosheid en inactiviteit en naar arbeidsongeschiktheid moeten afremmen. Onderzoek (Struyven et al., 2024) leert dat de uitstroom richting niet-loondienst een hoge vlucht neemt: *“Nooit eerder blijken zoveel uitgestroomde werknemers niet onmiddellijk bij een nieuwe werkgever van start te gaan. Een deel van hen ging op (vervroegd) pensioen, belandde in de arbeidsongeschiktheid of is nog op zoek naar een andere baan. (...) los van het beperkte aandeel dat met (vervroegd) pensioen gaat, schuilt hier een omvangrijke arbeidsreserve met recente werkervaring die dreigt te verdwijnen langs de achterdeur van de arbeidsmarkt”*.

Zo is de **uitstroom naar langdurige ziekte** en arbeidsongeschiktheid de afgelopen jaren sterk toegenomen (Figuur 2). Ook de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2024) spreekt in een recent verslag over een onafgebroken groei van het aantal personen die minstens 1 jaar arbeidsongeschikt zijn: *“Hoewel het gemiddelde gezondheidsniveau verbetert, blijft de kans om arbeidsongeschikt te worden stijgen, ook na correctie voor de vergrijzing van de beroepsbevolking en de vervrouwelijking van de arbeidsmarkt”*. Er zijn momenteel meer dan 250.000 langdurig zieken in Vlaanderen³. ‘Psychische stoornissen en gedragsstoornissen’ (waaronder burn-out) en ‘ziekten van bot-spierstelsel en bindweefsel’ vertegenwoordigen belangrijke aandelen binnen deze groep. Zo is een kwart van de langdurige arbeidsongeschiktheid toe te schrijven aan burn-out of depressie (RIZIV, 2024).

³ Dit betreft mensen met een erkenning arbeidsongeschiktheid. Hierin zitten ook een aantal mensen in die gedeeltelijk het werk hervatten.

Figuur 2. Evolutie van het aantal personen met een erkenning arbeidsongeschiktheid (+1 jaar) per gewest



Ook een grote groep **60-plussers** blijft de arbeidsmarkt (voortijdig) verlaten. De werkzaamheidsgraad van 55-plussers gaat al jaren sterk in stijgende lijn, door toedoen van hervormingen in het eindeloopbaanbeleid en veranderingen in de eindeloopbaancultuur. Zo is er sterke vooruitgang geboekt bij de 55-59-jarigen. Maar de werkzaamheidsgraad van 60-plussers blijft betrekkelijk laag. Verschillende indicatoren wijzen op een aanhoudende kloof tussen de wettelijke en de effectieve pensioenleeftijd en onze loopbanen zijn nog steeds relatief kort in Europees vergelijkend opzicht. De afgelopen jaren evolueerde de loopbaanduur in België van 32,6 loopbaanjaren in 2014 naar 34,7 in 2023. In Europa is dat gemiddeld 36,9 jaar.⁴

Een **kwaliteitsvolle werkomgeving (werkbaar werk)** vormt één van de belangrijkste factoren die mensen op de arbeidsmarkt kunnen houden. Uit de Werkbaarheidsmonitor (SERV/Stichting Innovatie en Arbeid, 2023) weten we dat in 2023 82,7% van de 40-plussers het haalbaar acht om met een werkbare job door te werken tot de pensioenleeftijd. Dit percentage daalt echter naarmate het werk als zwaar wordt ervaren en er werkbaarheidsknelpunten zoals werkdruk, emotionele belasting,... worden gerapporteerd. Bij één werkbaarheidsknelpunt daalt de haalbaarheid van het pensioen naar 59,7%, bij meerdere knelpunten naar 31,8%.

Ook **een betere combinatie werk-privé** kan helpen om (langer) aan de slag te blijven. De Werkbaarheidsmonitor stelt vast dat er in 2023 (laatste update) zowel op het gebied van werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden op het werk) als leermogelijkheden vooruitgang werd geboekt ten opzichte van 2019, terwijl de werk-privébalans ongeveer hetzelfde niveau aanhoudt.

Ten slotte speelt ook de ruimere loopbaanproblematiek een rol in de uitval van mensen. Verschillende studies wijzen op het **belang van actieve loopbanen** met

⁴ Bron: Eurostat. Dit betreft een gemiddelde Belgische loopbaan, wat het cijfer sterk naar beneden trekt. De vele niet-beroepsactieve mensen in België (vergeleken met elders in Europa) trekken dit cijfer mee naar beneden.

voldoende transitiemogelijkheden en meer loopbaanmobiliteit. Vlamingen zijn internationaal vergeleken niet bijzonder loopbaanmobiel, elk jaar veranderen maar zo'n 7% van alle werkenden van job (2022-2023).⁵ Ongeveer de helft van deze groep stapt over naar een ander beroep.⁶ Tegelijkertijd weten we dat opleidingsdeelname en jobmobiliteit afnemen met de leeftijd en dat dit gevolgen heeft voor de loopbanen van ouder wordende werknemers (OESO, 2024).

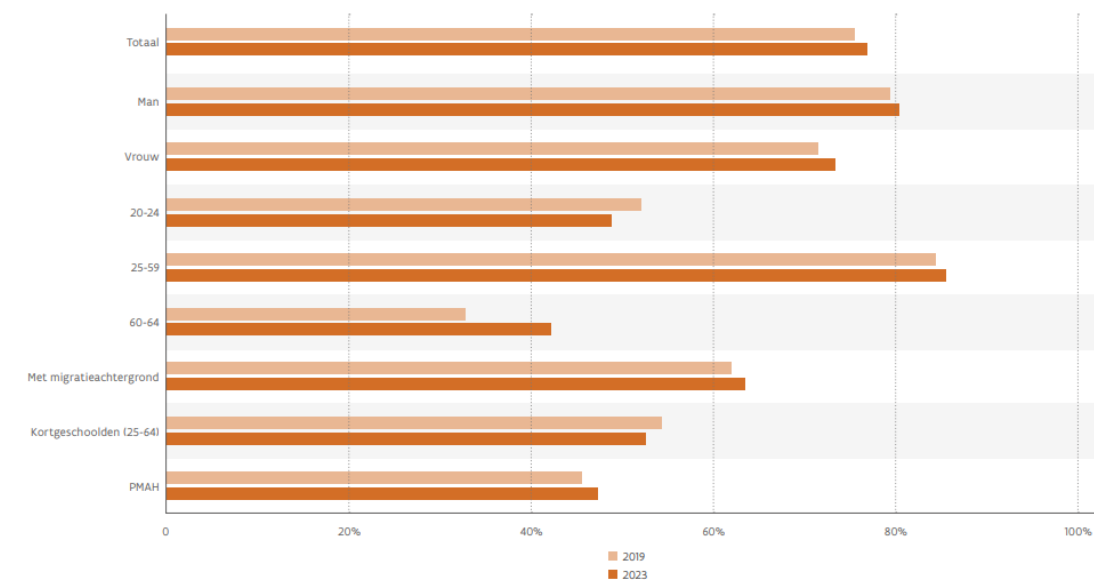
Uitdaging 3 – Talent slimmer inzetten op werkbare en inclusieve werkvloeren

In het streven naar een hogere werkzaamheidsgraad wordt Vlaanderen gehinderd door **sterke ongelijkheden in de arbeidsdeelname** (Figuur 3). In 2023 is 95,4% van de hooggeschoolde mannen (25-54 jaar) aan het werk, een Europese topscore. Sommige andere bevolkingsgroepen zijn echter veel minder vaak aan het werk. De groepen die het meest achterblijven, zijn ouderen (slechts 42,2% van de 60-64-jarigen is aan het werk), personen met een arbeidsbeperking (47,3%), kortgeschoolden (52,6%), en mensen met een migratieachtergrond (63,5%).

In Vlaanderen is bijvoorbeeld maar 54% van de **vrouwen met een migratieachtergrond** aan de slag tegenover 76% van de vrouwen geboren in België. Dit cijfer blijft zorgwekkend laag liggen, zeker aangezien de werkzaamheidsgraad van deze groep in de meeste andere EU-landen ruim boven de 60% ligt. Ook voor andere groepen zijn de verschillen meer uitgesproken in Vlaanderen dan in vele Europese landen.

Onderstaande figuur geeft de evolutie in werkzaamheidsgraad naar achtergrondkenmerken weer tussen 2019 en 2023.

Figuur 3. Werkzaamheidsgraad naar achtergrondkenmerken (2019 & 2023)



Naast inclusie blijft ook **werkbare werk** een aandachtspunt op de werkvloer. Volgens de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie en Arbeid (StiA) lag de werkbaarheidsgraad bij werknemers in het Vlaamse Gewest in 2023 op bijna 52%. Dat wil zeggen dat ongeveer de helft van de Vlaamse werknemers geen knelpunten signaleert in hun job op het vlak van psychische vermoeidheid,

⁵ Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

⁶ Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

welbevinden in het werk, leermogelijkheden en de balans tussen werk en privéleven. De werkbaarheidsgraad bij zelfstandigen lag in 2023 op bijna 53%. De werkbaarheidsgraad van werknemers lag in 2023 iets hoger dan bij de vorige meting in 2019 (50%), maar lager dan in 2013 (55%). Bij zelfstandigen bedroeg de werkbaarheidsgraad in 2007 en 2010 48%, gevolgd door een stijging tot 51% in 2013. Sindsdien blijft de werkbaarheidsgraad bij zelfstandigen vrij stabiel.

Uitdaging 4 – Talent opleiden, bijscholen en omscholen

Nog te weinig Vlamingen nemen deel aan opleiding en permanente vorming. De deelname aan levenslang leren stijgt in 2023 tot 11,2% tegenover 7% à 9% in de periode 2010-2020 (EAK, in de afgelopen 4 weken). De deelname blijft echter een stuk lager vergeleken met koploper Zweden en met buurlanden als Nederland en Frankrijk.

Een grote groep Vlamingen (40,7%) heeft bovendien geen interesse in bij- of omscholing via opleiding.⁷ Ze ervaren **geen leernood**. Ook andere factoren zoals tijdgebrek, financiële drempels en onvoldoende steun van de werkgever spelen een rol.

Er zijn verder **sterke ongelijkheden op het vlak van opleidingsdeelname** op individueel niveau (Tabel 1). Voornamelijk 55-plussers, kortgeschoolden en niet-beroepsactieven kennen een substantieel lagere opleidingsdeelname.

Tabel 1. Opleidingsdeelnamecijfers volgens achtergrondkenmerken (formeel en niet-formeel leren) de afgelopen vier weken en de afgelopen twaalf maanden in 2023 in het Vlaams Gewest

GENDER	EAK (4 WEKEN)	EAK (12 MAANDEN)
• Man	10,6%	25,0%
• Vrouw	11,8%	26,9%
LEEFTIJD		
• 25-34 jaar	15,0%	32,2%
• 35-44 jaar	13,2%	30,2%
• 45-54 jaar	10,7%	25,5%
• 55-64 jaar	6,4%	16,9%
ARBEIDSMARKTSTATUUT		
• Werkend	11,6%	/
• Werkloos	17,9%	/
• Niet-beroepsactief	8,6%	/
OPLEIDINGSNIVEAU		
• Kort	4,5%	9,9%
• Midden	7,5%	20,2%
• Hoog	16,7%	37,4%
GEBOORTELAND		
• België	11,0%	27,7%
• EU-27	12,3%	20,0%
• Niet-EU-27	12,3%	18,5%

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK (bewerking DWSE)

⁷ Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - AES, 2022.

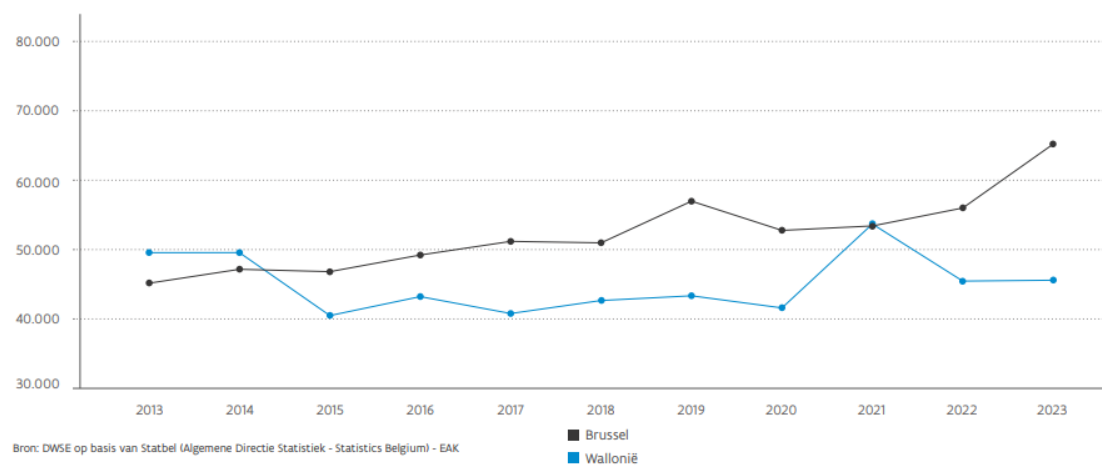
Op **ondernemingsniveau** is opleiding nog niet overal ingeburgerd. Vooral grote bedrijven hebben doorgaans een sterker uitgebouwd opleidingsbeleid (Van Langenhove et al., 2020). Daarnaast sluit het aanbod van opleidingsverstrekkers niet altijd aan bij de vaardigheden die belangrijk zijn voor de toekomst van ondernemingen. Ook de opleidingsdeelname van zelfstandigen is een aandachtspunt.

Een bijkomend pijnpunt is de groeiende kloof tussen de competenties van werknemers en de behoeften van de arbeidsmarkt, met ernstige tekorten aan digitale -, STEM-, IT- en datavaardigheden. In Vlaanderen is er niet alleen een kwantitatieve mismatch tussen vraag en aanbod, maar ook een kwalitatieve **mismatch**, waarbij de competenties van het arbeidsaanbod onvoldoende aansluiten bij de gevraagde competenties (Van Impe et al., 2022). Zo wordt verwacht dat de aanwervingsbehoefte voor STEM-diploma's (secundair en bachelors) met 4,4% zal stijgen in de periode 2020-2035, terwijl het aanbod in diezelfde periode naar verwachting ongewijzigd blijft (Roland Berger, 2021).

Uitdaging 5 – Talent van buiten Vlaanderen aantrekken

Voor sommige tekorten op de arbeidsmarkt wordt het antwoord niet langer in Vlaanderen gevonden. Vlaanderen rekruteert dan ook steeds vaker talent van buiten de landsgrenzen. Vooral voor hoogopgeleid en gespecialiseerd talent en bij specifieke, hardnekkige knelpunten wint dit instroomkanaal aan belang. De cijfers tonen echter aan dat het **potentieel van interregionale en internationale mobiliteit vandaag nog onvoldoende benut** wordt.

Figuur 4. Walen en Brusselaars die werken in Vlaanderen (2013-2023)



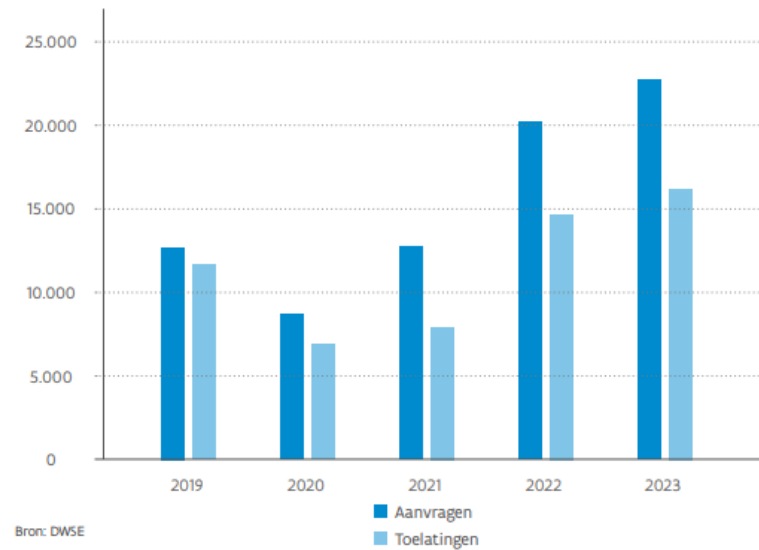
Ondanks de arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen en hogere werkloosheids- en inactiviteitsgraden in Brussel en Wallonië, blijft ook het **aantal Walen en Brusselaars dat in Vlaanderen werkt relatief beperkt** (Figuur 4). In 2023 pendelden 65.205 Brusselaars richting het Vlaams Gewest of 12,4% van de Brusselse bevolking. 45.575 Walen werkten aan de andere kant van de taalgrens in 2023, of 3,2% van de Waalse bevolking.⁸ Het aandeel is stijgend, maar er is nog veel potentieel. Uit recent onderzoek (Carpentier et al., 2023) blijkt dat veel Brusselse (7 op 10) en Waalse (1 op 2) werkzoekenden bereid zijn om in Vlaanderen te werken, maar dat kennis van de Nederlandse taal en de hoge taalvereisten voor jobs in Vlaanderen de grootste drempels vormen.

Ook het **aantal arbeidsmigranten in Vlaanderen is fors gestegen** in de afgelopen jaren (Figuur 5). In 2023 lag het aantal toegekende vergunningen voor

⁸ Bron: DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK

arbeidsmigratie ruim 50 procent hoger dan het gemiddelde van de jaren voordien (2019-2022).⁹

Figuur 5. Afgeleverde arbeidskaarten in het Vlaams Gewest (2019 - 2023)

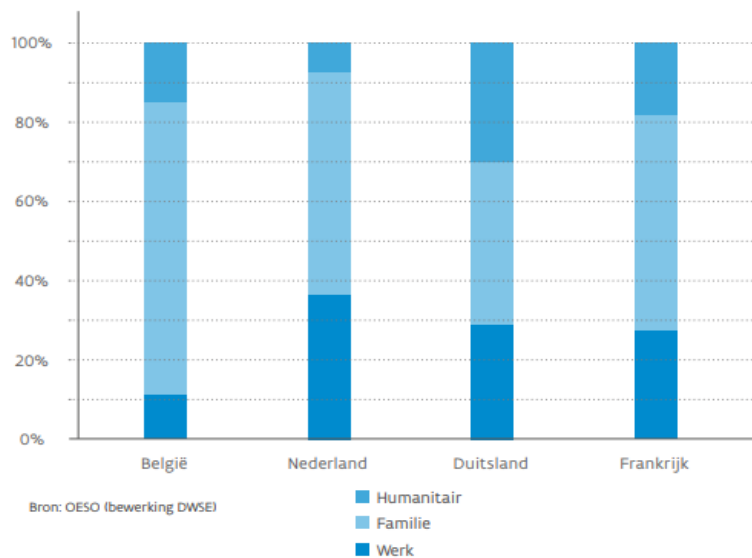


Toch trekt Vlaanderen volgens cijfers van de OESO **beduidend minder arbeidsmigranten** aan van buiten de Europese economische ruimte (EER) ten opzichte van haar buurlanden, zowel in absolute cijfers als ten opzichte van het totaal aantal werkenden (Figuur 6). In vergelijking met onze buurlanden is vooral het aandeel passieve migratie om familiale redenen (gezinshereniging) opvallend hoog. In 2022 bedroeg de instroom van niet-EER-arbeidsmigranten naar Vlaanderen ongeveer 1 werknemer per 1.000 inwoners op arbeidsleeftijd. Dit is veel lager dan de cijfers voor 2022 in buurland Nederland (2,9), maar ook lager dan Duitsland of Frankrijk (1,7). De arbeidsmigranten die we aantrekken, blijven slechts in beperkte mate in Vlaanderen: na 3 jaar heeft de helft ons land verlaten, na 10 jaar is nog maar één derde in Vlaanderen. Maar wie in Vlaanderen blijft, blijft doorgaans aan het werk: na 10 jaar valt 93% van de arbeidsmigranten niet terug op een uitkering (OESO, 2024¹⁰).

⁹ Bron: DWSE op basis van interne gegevens.

¹⁰ Report on the Strengths and Weaknesses of the Regional Economic Migration Framework in Flanders.

Figuur 6. Arbeidsmigratie (niet-EER) t.o.v. totale migratie. (niet-EER) (2019, België vergeleken met buurlanden)



Ook slaagt Vlaanderen er minder goed in om **niet-EER-studenten**, een belangrijke bron van internationaal talent, te behouden. Slechts 1 op 5 niet-EER-studenten was nog in Vlaanderen na 5 jaar, vergeleken met 23% in Nederland, 50% in Duitsland en 40% in Frankrijk. Dit duidt erop dat Vlaanderen momenteel slechts een beperkte profilering heeft in landen buiten de EER, waardoor het achterophinkt ten opzichte van andere landen en regio's die op zoek zijn naar talent.

V. TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

1. Transversale en horizontale doelstellingen

Deze rubriek wordt aangevuld na goedkeuring van de nieuwe beleidsplannen voor de legislatuur 2024-2029.

Visie op het snijvlak Onderwijs, Vorming en Opleiding

Kennis is onze belangrijkste economische grondstof, waarin we zowel binnen het onderwijs als op de arbeidsmarkt moeten investeren. Excellent onderwijs is en blijft de beste kennis- en kansenmachine en legt de basis voor een comfortabel leven. Maar ook na het verlaten van de schoolbanken moeten we sterker inzetten op opleiding, bijscholing en omscholing.

Als minister van Onderwijs en Werk wil ik daarom ook een **minister van levenslang leren** zijn die het leren en bijleren wil stimuleren doorheen de hele levensloopbaan (en niet enkel van 5 tot 18 jaar) en die de omslag naar een lerende samenleving wil versnellen.

De **combinatie van de bevoegdheden Onderwijs en Werk** biedt mij een uitgelezen kans om hierin echt verschil te maken. Onderwijs en werk zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden. Excellent onderwijs vormt de basis voor duurzame loopbanen en een robuuste economie. Tegelijk kan de wereld van werk

het onderwijs versterken, én omgekeerd. Sommige vaardigheden laten zich het best aanleren op de werkvloer. Wanneer scholen en ondernemingen elkaar vinden op de werkvloer, levert dat winst op voor zowel de arbeidsmarkt als de economie.

Die **samenwerking en innovatie op het snijvlak van Onderwijs en Werk** wil ik de komende jaren versterken. En dit in overleg met de Vlaamse sociale partners verenigd in de SERV en de onderwijsactoren.

- We trekken volop de kaart van het **beroeps- en technisch secundair onderwijs**, dat we nog beter laten aansluiten op de reële arbeidsmarkt of de aansluitende vervolgopleidingen.
- Via **duaal leren** realiseren we een triple win voor ondernemingen, leerlingen én voor de opleidingsverstrekkers. Jongeren die nog competenties missen om te leren en te participeren op de werkvloer en die vastgelopen zijn in het secundair onderwijs krijgen een specifiek traject zodat ze alsnog aansluiting kunnen krijgen met de school en/of het werkveld, en dan vervolgens een diploma kunnen behalen (dat al dan niet is ingedeeld in verschillende deelkwalificaties). We vragen aan de federale regering om de drempels voor duaal leren in de federale regelgeving weg te werken.
- Via een **opleidingsoffensief** waarin de overheid, opleidingsverstrekkers, ondernemingen en arbeidsmarktactoren hun rol opnemen kunnen we de bevolking op beroepsactieve leeftijd beter opleiden en omscholen.
- Via **competentieprognoses** richten we de opleidingsinspanningen op de (toekomstige) noden van de arbeidsmarkt en reiken we de wereld van onderwijs en werk een kompas aan.
- Via onderzoek naar **impactvolle leerwegen** ondersteunen we bedrijven en opleidingsverstrekkers in de ontwikkeling van effectieve leerpaden.
- Via **ondernemend onderwijs** maken we meer jongeren warm voor het ondernemerschap.
- We ambiëren een afsprakenkader inzake vrijstellingenbeleid en de erkenning van **eerder verworven competenties** (EVC) en **eerder verworven kwalificaties** (EVK)
- Via **microcredentials** moedigen we levenslang leren in het hoger onderwijs aan.
- We stimuleren opleidingsdeelname: **via brugfiguren** moedigen we leren aan bij diegenen die er de nood nog niet van inzien.
- We stroomlijnen de **samenwerking tussen publieke en private opleidings-verstrekkers** (VDAB, CVO's, ...)
- Via de verdere uitrol van initiatieven zoals bv. de **talentcenters en het beroepenhuis** investeren we in de leerloopbaancompetenties van jongeren en duurzame oriëntatie.
- ...

Op al deze terreinen kunnen we vooruitgang boeken door **samenwerking** op te zoeken, zowel binnen de overheid als op het terrein. Ik reik dan ook de hand naar al wie actief is in de wereld van onderwijs en werk, met de uitnodiging samen met ons te bouwen aan een lerende samenleving.

VI. BELEIDSVELD WERK

1. ISE ACTIVERING

1.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

Het geheel van acties onder dit structuurelement kadert binnen **strategische doelstelling 1: Talent aan het werk krijgen op een inclusieve arbeidsmarkt.**

SD1: Talent aan het werk krijgen op een inclusieve arbeidsmarkt

We willen **meer mensen aan de slag krijgen en houden** op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het streefdoel is om zo snel mogelijk een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken en te overschrijden én de vele moeilijke invulbare vacatures in te vullen. Dit vraagt om versterkte inspanningen op het vlak van de activering van **werkzoekenden, langdurig zieken en andere niet-beroepsactieven**. De werkzaamheidssprong die we voor ogen hebben, is in de eerste plaats ook een "inclusiesprong", omdat we – om de werkzaamheidsgraad te verhogen – steeds meer groepen niet-werkenden met tal van drempels (gezondheid, welzijn, armoede, mobiliteit, geletterdheid, kinderopvang, discriminatie, financiële drempels, ...) bij de arbeidsmarkt zullen moeten betrekken.

Als indicator verbonden aan de ISE activering/ SD1 voegen we hier de **werkzaamheidsgraad (20-64 jaar)** toe, met een waarde van 76,8% in 2023. Dit percentage stemt overeen met het gedeelte van de bevolking dat werkt binnen de bevolkingsgroep op beroepsactieve leeftijd van 20-64 jaar. Meer informatie kan gevonden worden in bijlage X.

1.2 Operationele doelstellingen

OD1: Versterkte activering van werkzoekenden, langdurig zieken en niet-beroepsactieven

Een versterking van het activeringsbeleid is mogelijk via een hervorming van de VDAB, met focus op een aanklappende bemiddeling en controle, een structurele rol voor de lokale besturen en een arbeidsmarktbeleid op maat van de Vlaamse arbeidsmarkt. We bemiddelen werkzoekenden naar werk en zetten ook in op het aanpakken van drempels en randvoorwaarden zoals loonkost, begeleiding, kinderopvang, mobiliteit, en dit in samenwerking met tal van partners, beleidsdomeinen én overheden. We helpen werkgevers ook om hun vacatures in te vullen en zetten in op een verduurzaming van de matching via ondersteuning zodra mensen aan de slag zijn.

Daarnaast is er ook nood aan federale arbeidsmarkthervormingen om de welvaart in Vlaanderen te versterken. We vragen aan de federale overheid om maatregelen te nemen richting een maximale activering en om werken meer lonend te maken. We anticiperen op deze mogelijke toekomstige hervormingen en zorgen ervoor dat VDAB is voorbereid om zowel werkgevers als werkzoekenden te ondersteunen in de overgang naar een activeringsgerichte en inclusieve arbeidsmarkt.

Algemene principes voor een versterkt activeringsbeleid

Dienstverlening op maat, gericht op matches van werkzoekenden met vacatures

- Het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is dé **kerntaak** van VDAB, waarop maximale capaciteit en middelen moeten worden ingezet. Dit omvat het bemiddelen van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt, vacaturegericht opleiden en matchen van werkzoekenden met vacatures van werkgevers.
- VDAB voorziet voor alle werkzoekenden een breed aanbod van dienstverlening dat op maat ingezet kan worden volgens de specifieke noden van de werkzoekende.
- Werkgevers zijn een cruciale schakel in het matchingsverhaal: samen werken we aan oplossingen voor de steeds moeilijker in te vullen vacatures
- De term "werkzoekenden" refereert naar alle personen die bij VDAB ingeschreven zijn als werkzoekende, ongeacht het statuut. De term "niet-beroepsactief" verwijst naar personen zonder werk die genieten van een leefloon, ziekte- of andere vervangingsuitkering of geen uitkering ontvangen. Eens ingeschreven bij VDAB spreken we over "voormalig niet-beroepsactieven" en vallen deze mee onder de algemene term werkzoekenden.

Gelaagde dienstverlening met het oog op betere resultaten en kostenefficiëntie

- Zowel langs de kant van de werkzoekenden als langs de werkgeverskant voorzien we een gelaagde dienstverlening. VDAB voorziet een digitale laag waarin werkgevers en zelfredzame werkzoekenden de gepaste digitale instrumenten aangereikt krijgen om passende profielen en passende vacatures te vinden. Naast de matching vanuit de VDAB, delen we profielgegevens van werkzoekenden die daarvoor toestemming geven met private arbeidsmarkt bemiddelaars zodat zij gepaste vacatures kunnen delen en helpen bij het invullen van openstaande vacatures.
- Voor niet-zelfredzame werkzoekenden investeren we in het verhogen van het arbeidspotentieel door middel van arbeidsmarktgerichte opleiding en begeleiding. Om de competentiekloof aan te pakken, is competentieversterking niet uitsluitend voor vaktechnische maar ook voor flankerende competenties en 21^{ste} -eeuwse vaardigheden (bv. taal, digitale geletterdheid) – een noodzakelijk onderdeel van de bemiddeling alsook arbeidsattitude en integratie op de werkvloer.
- Werkgevers met vacatures die kansen bieden aan niet-zelfredzame werkzoekenden, kunnen rekenen op extra ondersteuning op maat bij de matching, o.a. via vacaturegerichte opleiding en werkplekleren.
- Daarnaast evalueren we ons aanbod en onze dienstverlening ten aanzien van de groeibedrijven, ondernemingen die volop inspelen op de transities en technische profielen zoeken cfr. ons industrieel beleid en onze ambitie naar een hogere productiviteit.
- In lijn met de sourcingstrategie (zie verder) focust VDAB zich met het eigen personeel prioritair op de neutrale inschatting, oriëntering, trajectbepaling en opvolging, vacaturegerichte opleiding en matching van werkzoekenden evenals op versterkte controle en versnelde sanctionering. Waar nodig verwijst VDAB door naar gespecialiseerde of intensieve dienstverlening door een privé- en/of publieke partnerorganisatie, en dit zowel voor bemiddeling als competentieversterking. VDAB blijft daarbij als 'vertrouwde gids' instaan voor de opvolging van alle werkzoekenden. De coördinatie van het traject wordt, in het kader van de mogelijkheid tot lokale proeftuinen, in die gevallen in samenspraak met de lokale besturen bepaald.

Stimuleren van niet-beroepsactieve personen richting werk

Om te groeien naar een werkzaamheidsgraad van 80% en deze te overschrijden, komt het erop aan om meer niet-beroepsactieve burgers te betrekken bij de Vlaamse arbeidsmarkt (naast retentie van werkenden verhoogde uitstroom van werkzoekenden). Dit vereist een kostenefficiënte bereikstrategie met een doorgedreven samenwerking met (institutionele) partners buiten VDAB die de groep van niet-beroepsactieven vanuit hun (reguliere) werking kunnen aanspreken over de opportuniteiten van werk.

We streven (lokale) partnerschappen na die niet-beroepsactieven met een arbeidswens en/of arbeidspotentieel identificeren, sensibiliseren en enthousiasmeren om stappen naar werk te zetten/ zich in te schrijven bij VDAB. Lokale besturen vormen hierin al een belangrijke schakel/strategische partner, o.a. via de lopende ESF-projecten "lokale partnerschappen" gericht op outreach en integrale dienstverlening naar moeilijk te activeren groepen met bijzondere focus op huisvrouwen met een migratieachtergrond. We houden rekening met het Pact "Samen en Lokaal voor werk" dat VVSG en SERV in opdracht van de vorige Vlaamse Regering hebben gesloten om de samenwerking te versterken.

Daarnaast zet VDAB versterkt in op nabijheid van de dienstverlening via infosessies, oriënteringen en opleidingen dichtbij de te activeren groepen (bijvoorbeeld via de horecatrailer, techniektrailer, poetsmobiel,...) in steden en gemeenten waar er een lagere werkzaamheidsgraad is. **De doelstelling hierbij is om zo gericht en nabij mogelijk** (niet-beroepsactieve) mensen te informeren en oriënteren in hun eigen wijk.

Vanuit VDAB steeg de voorbije jaren het bereik van nieuwe groepen van voormalig niet-beroepsactieven: werkzoekenden met een ziekte-uitkering, leefloongerechtigden, de ruime categorie van vrij ingeschreven werkzoekenden,... Zowel de versterkte samenwerking met lokale besturen en RIZIV/ziekenfondsen, communicatiecampagnes met positieve beeldvorming rond werk (opportuniteiten), als de inschrijvingsverplichting van een aantal groepen (sociale huurders, inburgeraars, leefloongerechtigden) liggen hieraan ten grondslag. Om dit bereik verder te verruimen zetten we vanuit de Vlaamse overheid in op volgende hefbomen.

Drempels in kaart brengen en wegwerken

Niet-beroepsactieven kampen vaak met verschillende drempels die hen weerhouden de stap richting werk te zetten (o.a. nood aan betaalbare kinderopvang, mobiliteit, kennis van de Nederlandse taal en huisvesting).

In lijn met het regeerakkoord vragen we aan alle relevante beleidsdomeinen om de drempels naar werk van niet-beroepsactieven in kaart te brengen en maximaal weg te werken (o.a. snellere erkenning van buitenlandse diploma's, meer plaatsen in de kinderopvang). Hierbij zetten we ook in op een inhaalbeweging voor vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Het kwalitatief onderzoek van de VDAB¹¹ op basis van 232 getuigenissen dient als basis.

De Vlaamse Regering voorziet o.a. in investeringen in kinderopvang, mobiliteit, inburgering en integratie, en sociale huisvesting om drempels naar werk weg te werken. Ik zal het initiatief nemen om hiervoor een structureel overleg op te richten in samenspraak met de bevoegde vakministers.

¹¹ *Elk talent telt*. 2019. Onderzoek van VDAB

Focus op prioritaire segmenten

Als publieke dienstverlener weigert VDAB niemand die om dienstverlening vraagt. Tegelijk is het nodig om – gegeven de beperkte middelen – prioriteiten te bepalen. Daarom legt VDAB, samen met cruciale partners zoals bv. de lokale besturen, de komende jaren de focus op het bereiken van niet-beroepsactieven die niet zelfredzaam zijn, maar nog wel arbeidspotentieel hebben. Binnen een globale doelstelling worden in de nieuwe beheersovereenkomst, naast de reguliere doelgroep van werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering, drie prioritaire bevolkingsgroepen naar voren geschoven: RIZIV-gerechtigden, leefloongerechtigden en inburgeraars. Vrouwen met een migratie-achtergrond maken deel uit van deze groepen en zullen bijzondere aandacht krijgen.

Sterke samenwerking met (institutionele) partners

We bouwen verder samenwerkingen uit vanuit een ecosysteemstrategie. Door het aanhaken op en versterken van de ecosystemen rond niet-beroepsactieve burgers, brengen we de activeringsgedachte binnen in andere systemen. Nog meer dan in het verleden, werken we toe naar afgesproken, gezamenlijke doelstellingen én resultaten, en helder benoemde rollen en verantwoordelijkheden zowel op organisatieniveau als op het terrein.

– Samenwerking RIZIV/ziekenfondsen

We vernieuwen de raamovereenkomst tussen RIZIV, de ziekenfondsen en VDAB om langdurig zieken te activeren, met als doelstelling minstens 12.000 terug-naar-werktrajecten per jaar en een groeipad naar minstens 20.000 terug-naar-werktrajecten in 2029. Dit groeipad realiseren we o.a. door de federale regering op te roepen om de ziekenfondsen te responsabiliseren om actief werk te maken van de toeleiding van langdurig zieken met een arbeidspotentieel naar een traject naar werk (i.e. conform hun bevoegdheid tot socioprofessionele re-integratie van RIZIV-gerechtigden), waarna de VDAB uiterlijk 6 weken na hun inschrijving wordt met hen een individuele trajectovereenkomst afsluit. Onze doelstelling is om het aandeel succesvolle trajecten van langdurig zieken bij de VDAB te verhogen. Daarenboven pleiten we ervoor om spontane inschrijving bij VDAB op eigen initiatief van de zieken veralgemeend mogelijk te maken (i.e., verduurzaming en uitbreiding van het pilootproject Route C). In deze overeenkomst maken we ook afspraken over de nodige gegevensuitwisseling. Verder introduceren we de terug-naar-werkbenadering in de gezondheidszorg via de huisartsen, de eerstelijnszones en de revalidatiecentra. Via de projecten vindplaatsgericht en outreachend bereiken van personen met gezondheidsuitdagingen in een welzijns- en zorgsetting zetten we tot eind 2025 in op het informeren, sensibiliseren en motiveren van personen met gezondheidsuitdagingen om stappen naar werk te zetten, mogelijk via een inschrijving bij VDAB. Deze projecten richten zich ook naar zorgprofessionals zodat ze personen gericht kunnen doorverwijzen. De bedoeling van de projecten is om bij te dragen aan een hoger bereik van personen met een erkenning arbeidsongeschiktheid, maar in de welzijns- en zorgsetting kunnen zij ook personen met een ander statuut bereiken. Er is eveneens aandacht voor evaluatie en potentiële federale engagementen inzake de toeleiding van personen met een RIZIV-uitkering.

Als sluitstuk pleiten wij bij de federale overheid voor een verplichte inschrijving bij VDAB van zieken zonder arbeidscontract waarvan de arts oordeelt dat een volledige of gedeeltelijke terugkeer naar werk mogelijk is.

- Samenwerking lokale besturen/OCMW's
 We versterken de samenwerking met lokale besturen en OCMW's (zie ook verder onder OD5). Enerzijds omdat lokale besturen en andere betrokken lokale actoren vaak het best geplaatst zijn om niet-beroepsactieven te verleiden om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Anderzijds omdat OCMW's bevoegd zijn om leefloongerechtigden te activeren. VDAB kan hen in die taak ondersteunen.
 De verplichte inschrijving bij VDAB van leefloongerechtigden wordt verankerd in een samenwerkingsakkoord met de federale overheid dat minimaal voorziet in een werkingskader over data-uitwisseling, een kwaliteitskader voor de toepassing van de billijkheids- en gezondheidsredenen en het opvolgen van de verplichte inschrijving.
 De samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en Vlaamse steden en gemeenten worden vernieuwd en geconcretiseerd in nieuwe (boven) lokale actieplannen. We richten ons hierbij prioritair op de Vlaamse steden en gemeenten waar de werkzaamheidsgraad het laagst is.
- Samenwerking Agentschap Integratie en Inburgering, Atlas en Amal
 We versterken de samenwerking met het Agentschap Integratie en Inburgering, Atlas en Amal. VDAB werkt mee aan de geïntegreerde begeleiding van inburgeraars, onder regie van de agentschappen voor integratie en inburgering en samen met het lokale bestuur/OCMW. Op die manier werken we samen aan een gedegen taalkennis, toegang tot werk en participatie van nieuwkomers aan onze samenleving. De VDAB zet daarnaast prioritair in op het activeren van erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden en niet op asielzoekers in procedure. Wie de beslissing kreeg om hier te mogen blijven, helpen we samen het Agentschap voor Integratie en Inburgering zo snel mogelijk aan een job.
- Samenwerking met andere partners
 Daarnaast versterken we de samenwerking met andere institutionele partners om de activeringsgedachte binnen te brengen en vanuit gedeelde belangen gezamenlijke doelstellingen te formuleren. Deze partners kunnen werk bespreekbaar maken binnen hun eigen werking en een doorverwijfsfunctie opnemen door niet-beroepsactieve burgers met een arbeidswens toe te leiden richting VDAB. In samenwerking met het Agentschap Wonen zetten we bijvoorbeeld in op het bereiken en activeren van sociale huurders die niet aan het werk zijn. We breiden de bestaande inschrijvingsverplichting bij de VDAB uit tot een werkbereidheidstoets, aan de hand van het propellermodel van de VDAB. In die periode doet de VDAB maximale inspanningen om de sociale huurders te activeren. In samenwerking met het Agentschap Opgroeien kunnen we kwetsbare en baanloze gezinnen (opnieuw) motiveren voor de arbeidsmarkt. Daarnaast willen we inzetten op samenwerking met Justitie (federaal), het Agentschap Justitie en Handhaving en partners van de hulp- en dienstverlening rond het activeren van gedetineerden (zie verder). Meer concreet willen we dat meer gedetineerden kansen krijgen om te werken en/of een beroep aan te leren in de gevangenis. Met onderwijs werken we samen rond de preventie van NEET-jongeren via het verbeteren van een vlotte overgang tussen onderwijs en werk.

Screening van arbeidswens en arbeidspotentieel

We verwachten dat organisaties gericht niet-beroepsactieven naar VDAB doorverwijzen, waar ze op basis van een eerste screening een arbeidswens (uitgezonderd segmenten die verplicht bij VDAB moeten inschrijven) en/of arbeidspotentieel detecteren. VDAB reikt organisaties voor deze screening een kader aan waardoor beschikbare data uniform en gestructureerd in beeld komt. VDAB zal deze arbeidswens van ingeschreven voormalig niet-beroepsactieven

verder stimuleren en verkennen, en het arbeidspotentieel van de betrokkene (verder) inschatten en versterken.

Voor niet-beroepsactieven die zich verplicht moeten inschrijven pleiten we voor een eerste inschatting van het arbeidspotentieel door OCMW's/lokale besturen (conform de gezondheids- en billijkheidsredenen) en ziekenfondsen (inschatting categorie 4). Daarnaast mikken we op meer doorstroom van sociale huurders. We breiden de bestaande inschrijvingsverplichting bij de VDAB uit tot een werkbereidheidstoets, aan de hand van het propellermodel van de VDAB.

Juridische basis voor data-deling

Om de verschillende groepen van niet-beroepsactieven (zoals leefloongerechtigden, RIZIV-gerechtigden en personen met een handicap) gekend bij institutionele instanties systematisch te kunnen bereiken, sluiten we een samenwerkingsakkoord over de nodige data-uitwisseling tussen VDAB, de lokale besturen en de betrokken federale instellingen (bijvoorbeeld de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, het RIZIV, de Programmatorische Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie en de Directie-Generaal voor Personen met een Handicap).

Aanklappend bemiddelen en matchen van werkzoekenden

We versterken het activeringsbeleid via meerdere sporen:

- Trajectbepaling: snelle inschatting en oriëntering
De VDAB nodigt vandaag al de nieuw ingeschreven werkzoekenden uit voor een persoonlijk contact, hetzij telefonisch hetzij via een fysiek gesprek. Voor wie er nood aan heeft, wordt binnen de 3 maanden een individueel begeleidingstraject opgestart.
VDAB zal zich herorganiseren met als doel een vlotte en neutrale trajectbepaling, gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt, met als finale doelstelling duurzame tewerkstelling (als werknemer of zelfstandige). Om de efficiëntie te verhogen, wordt het inschattingsproces ten aanzien van diverse segmenten (bv. inburgeraars, zieken) verder geoptimaliseerd en zo uniform mogelijk gemaakt in samenwerking met de partners (screening arbeidswens en arbeidspotentieel).
Voor werkzoekenden die nood hebben aan ondersteuning via individueel of collectief maatwerk zet VDAB in op een vlotte en tijdige indicering van burgers met een arbeidsbeperking. In overleg met de minister bevoegd voor Sociale Economie, VDAB en de sectoren versnellen en optimaliseren we het proces van indicering. Eveneens in overleg onderzoeken we de mogelijkheden om de toeleiding naar de beschikbare plaatsen in collectief maatwerk te verbeteren. Om een persoon te indiceren is het belangrijk om zijn of haar functioneren op de werkvloer te observeren en te registreren. Daarom moeten we al tijdens het traject naar werk – zoals tijdens werkplekleren – voldoende informatie bij begeleiders, maatwerkbedrijven en werkgevers verzamelen over een eventuele behoefte aan werkondersteunende maatregelen. Verder werken we ook aan duidelijke en transparante informatie over het indiceringsproces zodat alle betrokkenen – personen, intermediären (zoals CLB's, begeleiders arbeidsmatige activiteiten, ...) en werkgevers en de maatwerkbedrijven – beter geïnformeerd zijn over nuttige informatie die zij kunnen aanleveren om een persoon te indiceren. We maken samen met de minister van Sociale Economie concrete afspraken met de VDAB over de monitoring en een periodieke rapportering.

- Aanklappende activeringsaanpak
 Van elke werkzoekende wordt een substantiële inspanning verwacht om naar werk te zoeken, zich om te scholen naar een knelpuntberoep of een samenlevingsjob op te nemen. We versterken de activering van wie vandaag al langdurig werkloos is en voorkomen dat nieuwe werkzoekenden instromen in de langdurige werkloosheid.
 Door de wijzigende klantenpopulatie (geen of beperkte werkervaring, anderstaligen, beperkte digitale vaardigheden) hebben meer en meer werkzoekenden nood aan een combinatie van een doorgedreven inschatting, (her)oriëntering, bemiddeling, competentieversterking (inclusief werkplekieren) en begeleiding rond het wegwerken van arbeidsmarktgerichte drempels.
- Dienstverleningsaanbod op maat - bijsturen waar nodig
 In de VDAB-dienstverlening zetten we in de eerste plaats in op dienstverlening op maat. Hiervoor zet VDAB in op een combinatie van acties en dienstverlening waaruit gekozen kan worden volgens de specifieke noden van het individu en noden en kansen op de arbeidsmarkt. Vanuit zijn regisseursrol doet VDAB ook beroep op gespecialiseerde partners die intensieve en gespecialiseerde dienstverlening bieden. Doorheen het hele traject dat de werkzoekende aflegt bij VDAB en partners, houdt VDAB het overzicht en volgt als vertrouwde gids het traject op vanuit de tweede lijn. De werkzoekende kan dan ook steeds terecht bij de VDAB-bemiddelaar, ook al loopt de begeleiding bij een partner van VDAB.
 VDAB evalueert regelmatig of het dienstverleningsaanbod aan de noden van werkzoekenden tegemoetkomt en stuurt het aanbod bij waar nodig. In dit kader worden VDAB en de sociale partners gesensibiliseerd om samen te werken aan een hervorming van de individuele beroepsopleiding (IBO) om zo het instrument beter te laten aansluiten op de krappe arbeidsmarkt en waar mogelijk nog te vereenvoudigen om zo o.a. werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen te geven. Verder onderzoeken we om, na de aanwerving, opleiding op maat te ondersteunen, vergelijkbaar met de principes van de IBO.

Personen in detentie of onder toezicht van justitie re-integreren via werk

Bij de opmaak van een nieuw Strategisch Plan voor hulp- en dienstverlening aan gedetineerden bekijken we hoe we vanuit de evaluatie van het huidige plan en de projecten gefinancierd door Europa WSE verder kunnen inzetten op multidisciplinaire omkadering om stappen naar werk te zetten in de periode van detentie.

Op die manier kunnen we een bijdrage leveren om gedetineerden te re-integreren in de maatschappij, recidivisme te voorkomen en detentieschade te reduceren, en kunnen we detentie omvormen naar een kans om te leren en te werken aan de loopbaan.

We willen inzetten op samenwerking met Justitie (federaal) (incl. Cellmade), het Agentschap Justitie en Handhaving en de partners van de hulp- en dienstverlening rond het activeren van gedetineerden (als groep van niet-beroepsactieve burgers). Meer concreet willen we dat meer gedetineerden kansen krijgen om te werken - en daarbij relevante werkervaring op te doen - en/of een (knelpunt)beroep aan te leren in de gevangenis. We zetten daarbij ook in op de samenwerking met Cellmade om ondernemingen aan te trekken die werk willen laten uitvoeren in de gevangenissen. Daarnaast blijven we inzetten op de begeleiding van gedetineerden naar de arbeidsmarkt aan het einde van hun periode van detentie.

Ook willen we met de justitiehuizen de samenwerking versterken om personen die onder toezicht van justitie staan maximaal te ondersteunen naar tewerkstelling, met respect voor de voorwaarden die hen zijn opgelegd (vb. elektronisch toezicht).

Tenslotte voorzien we een aanbod om na vrijlating de brug te maken tussen binnen en buiten de gevangenis en de re-integratie van de persoon na detentie te bevorderen. Uit onderzoek blijkt dat werk een belangrijke succesfactor is voor een geslaagde re-integratie in de maatschappij.

Ook werkzoekenden op weg naar ondernemerschap ondersteunen

Om werkzoekenden te ondersteunen om de stap naar ondernemen in hoofdberoep duurzaam te zetten, willen we het aanbod voor werkzoekenden met ondernemersambities doelmatig verderzetten. We bekijken hoe we de financiële incentives die voor starters al bestaan (transitiepremie) en de begeleiding, coaching en opleiding via trajecten naar ondernemerschap (in nauwe samenwerking met VLAIO) naar de toekomst op de meest coherente en doelmatige wijze kunnen inzetten.

Werk- en zorgtrajecten versterken

- Met de werk- en zorgtrajecten bundelen we de expertise vanuit de bevoegdheden sociale economie, werk en welzijn en volksgezondheid om personen die omwille van cognitieve, medische, psychische, psychiatrische of sociale problemen niet, nog niet of niet meer betaald aan de slag kunnen optimaal te ondersteunen in hun participatie in de samenleving, indien mogelijk op de arbeidsmarkt.
- We bekijken samen met deze domeinen hoe we het aanbod binnen het **geïntegreerde beleidskader rond de werk- en zorgtrajecten** verder kunnen versterken, verbeteren en stroomlijnen en passen de regelgeving indien nodig aan. Het aanbod van de werk- en zorgtrajecten staat open voor alle personen op beroepsactieve leeftijd, we houden bij de uitvoering rekening met de rechten en plichten verbonden aan hun statuut.
- Met de minister bevoegd voor sociale economie en de sector willen we bekijken hoe de **indicering en toeleiding vanuit VDAB** naar deze werk- en zorgtrajecten geoptimaliseerd en versneld kan worden.
- We vragen aan de **federale overheid** om drempels bij de deelname aan werk- en zorgtrajecten weg te werken. Voor personen voor wie VDAB herhaaldelijk heeft vastgesteld dat ook op langere termijn geen stappen naar betaald werk mogelijk zijn, vragen we een statuut buiten de werkloosheidsverzekering. We vragen ook om de opstap naar betaalde tewerkstelling te faciliteren door combinaties van loon met een uitkering mogelijk te maken.

- Consequente opvolging, versterkte controle en versnelde sanctionering
Het opvolgen en controleren van werkzoekenden met verplichtingen in het kader van de werkloosheidsuitkeringen en jongeren in beroepsinschakelingstijd blijft een logisch sluitstuk van het activeringsbeleid en een kerntaak van VDAB. De afspraken met werkzoekenden worden op regelmatige basis opgevolgd in een persoonlijk gesprek om hun beschikbaarheid en zoekgedrag te ondersteunen en te controleren. We verwachten van werkgevers feedback over de sollicitaties zodat de VDAB ermee aan de slag kan.
Wie weigert mee te werken aan een passend traject wordt gesanctioneerd, inclusief de werkzoekenden die na 2 jaar een passend aanbod van een samenlevingsjob weigeren. De procedures voor die controle en sanctionering van werkzoekenden worden versterkt en ingekort, de doorlooptijd ervan wordt versneld, waarbij de sanctie sneller volgt op de inbreuk. Er zal worden onderzocht waar in het proces intern bij VDAB dit versterkt en sneller kan. Een actieplan hieromtrent wordt voorgelegd aan de Vlaamse regering. Daarnaast zal onderzocht worden welke aanpassingen hiertoe vereist zijn aan de federale wetgeving. Sanctionering is evenwel nooit een doel op zich, maar een middel om zoveel mogelijk mensen aan de slag te krijgen en om de rechtvaardigheid en betaalbaarheid van onze sociale bescherming te vrijwaren.
Daar waar de opvolging van de rechten en plichten een bevoegdheid is van een andere overheid zoals een OCMW of het RIZIV, wordt werk gemaakt van duidelijke regelgeving en concrete afspraken over gegevensuitwisseling in functie van een consequente opvolging.
- Aandacht voor nazorg
Bij het nastreven van een 80% werkzaamheidsgraad dienen we niet enkel oog te hebben voor een snelle match, maar ook voor een duurzame uitstroom naar werk. Daar waar nodig voorziet VDAB ondersteuning tijdens en net na de matching om de investeringen van ondersteuning aan werkzoekenden te verduurzamen. Via job- en taalcoaching op de werkvloer tijdens het eerste jaar

na aanwerving wordt de kans op duurzame tewerkstelling verhoogd, in het bijzonder wanneer er een kloof bestaat tussen de vereiste persoonlijke vaardigheden voor de functie en het profiel van de werknemer bij langdurig werkzoekenden die terug aan de slag gaan en personen met een arbeidsbeperking..

Daarnaast verkent VDAB de mogelijkheden en grenzen om de nodige competentieversterking na aanwerving te ondersteunen, vergelijkbaar met de principes van de IBO. Dit omdat heel wat werkgevers, gezien de krapte op de arbeidsmarkt, ervoor openstaan om werkzoekenden snel op hun werkvloer in te zetten, ook als er nog een competentiekloof aanwezig is.

Invullen van (knelpunt)vacatures

Werkgevers zijn een cruciale schakel in het activeren van werkzoekenden en het verhogen van de werkzaamheidsgraad en dus ook volwaardige klant van VDAB. Matchen van vraag en aanbod is een kerntaak van VDAB. Naast het werken op het aanbod, wil VDAB ook de vraagzijde - de werkgevers - ondersteunen en hun vacatures bij o.a. werkzoekenden, langdurig zieken, personen met een arbeidsbeperking en niet-beroepsactieven brengen.

Zichtbaarheid geven aan vacatures van werkgevers op een VDAB-vacatureplatform

Voor een goed functionerende arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat vraag en aanbod transparant zijn en elkaar makkelijk vinden. Een vacatureplatform waarop zoveel mogelijk vacatures te vinden zijn, is hiervoor een belangrijk instrument. De verzameling van vacatures gebeurt zowel via rechtstreekse melding aan VDAB als via data-uitwisseling met jobboards, uitzendkantoren en rekruteringsbedrijven. VDAB connecteert ook met platformen van andere partners (bv. lokale besturen, Actiris, Forem, Eures) of private organisaties. Hierdoor brengen we vacatures onder de aandacht van zoveel mogelijk mensen die werk zoeken en aan partners die kunnen toeleiden naar deze vacatures.

Hulp aan werkgevers bij het vinden van geschikt personeel

Naast het zichtbaar maken van vacatures willen sommige werkgevers ook hulp bij het vinden van geschikt personeel. Verschillende soorten vacatures vereisen een verschillende aanpak. Voor alle vacatures voorzien we digitale dienstverlening. Individuele en intensieve werkgeversdienstverlening willen we focussen op die vacatures waar de grootste meerwaarde kan geboden worden vanuit VDAB, met name op jobs die potentieel haalbaar zijn voor werkzoekenden in begeleiding bij VDAB of partners. We zullen werkgevers sensibiliseren om open te staan voor de diversiteit op de arbeidsmarkt en om vacatures toegankelijker te maken voor een brede waaier aan profielen. We ondersteunen werkgevers in de matching bijvoorbeeld via vacaturegerichte opleidingen, werkplekleren, individueel maatwerk of arbeidspostaanpassingen. Er kan ook gericht doorverwezen worden naar andere (private) spelers wanneer deze meer geschikt zijn. Ten slotte ondersteunen we private bemiddelaars om vacatures in te vullen door hen data aan te reiken en data met hen uit te wisselen. In dit verband evalueren we ook de bestaande samenwerking met de uitzendsector.

Op strategisch niveau wil VDAB de samenwerking rond een werkgeversaanpak versterken met o.a. VLAIO, DWSE, sociale partners, ... Met deze partners maken we goede afspraken over het bereik van werkgevers, de afstemming van maatregelen en het creëren van synergiën.

Loonkostsubsidies met beperkte effectiviteit afbouwen

In tijden van krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn loonkostsubsidies geen kostenefficiënt arbeidsmarktinstrument. Uit evaluatieonderzoek blijkt dat de effectiviteit van permanente tewerkstellingssubsidies, zoals bijvoorbeeld doelgroepenkortingen, voor zittende werknemers niet kan aangetoond worden. De meeste mensen die met een lastenverlaging worden tewerkgesteld zouden anders ook aan de slag zijn. (Economisch adviescomité, 14 juli 2020). Bijgevolg maken we de beleidskeuze om **loonkostsubsidies met een beperkte effectiviteit (versneld) af te bouwen**.

- We zetten de **doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers** vervroegd stop. De eerder geplande stopzetting op 1 juli 2028 wordt vervroegd naar 1 juli 2025. Eerder nationaal en internationaal evaluatieonderzoek plaatste sterke vraagtekens bij de effectiviteit van zo'n aanwervingssubsidies. Volgens een recente wetenschappelijke publicatie in het vakblad Journal of Economic Behavior & Organization roept een aanwervingssubsidie voor oudere werknemers bovendien negatieve gedachten op bij werkgevers.
- De doelgroepverminderingen voor de aanwerving van jongeren en ouderen zijn sinds 1 juli 2024 in uitdooft. Daar blijven we het eerder geplande uitdooftpad volgen.
- We maken ook de keuze om een aantal **andere maatregelen** waarvan de effectiviteit onvoldoende aangetoond kan worden vervroegd stop te zetten of af te schaffen.
 - We voorzien een volledige stopzetting van de maatregelen voor **gesubsidieerde contractuelen (GESCO) en het derde arbeidscircuit (DAC)** vanaf 2025. Deze maatregelen werden al uitgedoofd, maar de kosten verbonden aan het administratieve beheer en de uitvoering van deze maatregelen staan stelselmatig steeds minder in verhouding met de nog bestaande gesubsidieerde arbeidsplaatsen.
 - We schaffen de sectorale doelgroepvermindering voor **dienstbodes en huispersoneel** af. Het effect hiervan kan onvoldoende aangetoond worden. Bovendien is er met de dienstencheques een alternatief om arbeid en gezin beter te combineren. Ook het beperkte aantal VTE's verantwoordt een stopzetting van de maatregel.
- Verder zetten we in op monitoring en evaluatie van de kosteneffectiviteit van de doelgroepvermindering voor **personen zonder recente, duurzame werkervaring (in zijn huidige vorm)**. Deze personen zijn bij VDAB ingeschreven voor aanwerving en VDAB kan van deze personen de voorbije twee jaar het gebrek aan werkervaring vaststellen. De maatregel is in uitvoering in van het VESOC Werkgelegenheidsakkoord "Iedereen nodig, Iedereen mee" in voege sinds 1 oktober 2023. Sinds 1 juli 2024 werden de leeftijdsgrenzen voor de doelgroep geschrapt, zodat ook ouderen en jongeren in aanmerking komen. Deze maatregel richt zich op en past binnen een ruimer activerend beleid naar langdurig werkzoekenden en niet-beroepsactieven.

Gegeven de aanzienlijke besparing binnen het beleidsdomein werk is de klassieke kaasschaafmethode niet langer mogelijk, en wordt er geopteerd voor punctuele gerichte besparingen. Er wordt daarom een oefening opgestart die de resterende besparingsmogelijkheden in kaart zal brengen en in de mate van het mogelijke het onderscheid maakt tussen het ontzien van structurele maatregelen met bewezen impact op o.a. de werkgelegenheid en de productiviteit.

Werken lonend maken

We dringen aan op een **federale belastingshervorming** die werken meer lonend maakt. Omdat een federale hervorming een veel grotere impact kan teweegbrengen op het verlagen van de lasten op arbeid kunnen we op dat moment de **middelen van de Vlaamse jobbonus heroriënteren**. We houden terzelfdertijd rekening met het feit dat de federale operatie nog dient beslist en uitgewerkt te worden. In het geval dit niet doorgaat, engageert de Vlaamse Regering zich om de Vlaamse jobbonus in stand te houden. In voorkomend geval, gaan we op zoek naar andere mogelijkheden om de kloof met het begrotingsevenwicht vanaf 2027 te dichten.

2. ISE LOOPBANEN

2.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

Het geheel van acties onder dit structuurelement kadert binnen **Strategische doelstelling 2: Talent aan het werk houden in dynamische loopbanen en een werkbare combinatie arbeid-privé**.

SD2: Talent aan het werk houden in dynamische loopbanen en een werkbare combinatie arbeid-privé

Om mensen langer en met meer werkplezier aan de slag te houden in een snel veranderende arbeidsmarkt is het nodig om de loopbanen van mensen te versterken. We zetten in op **meer actieve, dynamische en duurzame loopbanen met voldoende transitiemogelijkheden** en loopbaanmobiliteit en met een werkbare combinatie werk-privé. Dat is nodig om mensen wendbaar en weerbaar te maken in het licht van de transformatie van onze economie maar ook om hen langer en met meer werkplezier op de arbeidsmarkt te houden en de uitstroom naar bijvoorbeeld ziekte en invaliditeit af te remmen.

Als indicator verbonden aan de **ISE Loopbanen** voegen we hier het **gemiddeld aantal loopbaanjaren** toe, met een waarde van 36,5 jaar in 2023, naast de **deelindicator werk-privébalans** binnen de werkbaarheidsmonitor. In 2023 rapporteerden 12,9% van de werknemers een onevenwicht in de werk-privécombinatie en 29,8% van de zelfstandigen een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Voor beide groepen wensen we de prevalentie van dit onevenwicht zo laag mogelijk te houden. Meer informatie kan gevonden worden in bijlage X.

2.2 Operationele doelstellingen

OD2: Inzetten op duurzame loopbanen en een werkbare combinatie arbeid-privé

We maken werk van een loopbaanversterkend beleid voor de arbeidsmarkt. Via een **robuust combinatiemodel** met gezinsvriendelijke regelingen, diensten en voorzieningen (bv. dienstencheques, zorgkrediet, ...) voor de verschillende fases van de loopbaan dragen we bij aan een meer werkbare combinatie van werk en privé voor mensen die aan het werk zijn. De doelstelling is om mensen maximaal inzetbaar te houden voor de arbeidsmarkt, terwijl ze toch hun welzijn en de combinatie arbeid-gezin versterken.

We zetten ook in op een loopbaanversterkend beleid voor werknemers, met bijzondere focus op ouder wordende werknemers en op mensen die met ontslag

bedreigd zijn. We stimuleren werkgevers en werknemers om transitietrajecten op te starten. Op deze manier wordt werkloosheid vermeden en kan de werknemer direct overgaan naar een nieuwe job, en zo meer zicht hebben op loopbaanzekerheid. Hiertoe evalueren we de huidige samenwerking tussen Federgon en VDAB.

Een toekomstplan voor de dienstencheques

De dienstencheques blijven een belangrijk instrument om zwartwerk tegen te gaan door reguliere jobs te creëren voor kortgeschoolden en om de combinatie arbeid-privé haalbaar te maken. We nemen evenwel maatregelen om het systeem naar de toekomst betaalbaar en beheersbaar te houden en om de doelstellingen blijvend te kunnen realiseren:

- We verbeteren de **loon- en arbeidsvoorwaarden** van de huishoudhulpen om hun werk aantrekkelijk en werkbaar te houden. De verhoging van de aankoopprijs met 1 euro moet gaan naar een loonsverhoging voor de huishoudhulpen.
- Daarnaast schrappen we de **fiscale aftrek**.
- In het belang van de transparantie tegenover de consument en de arbeidsomstandigheden van het personeel gaan we in overleg met de sector over de **administratieve kosten**, zonder de **rendabiliteit** uit het oog te verliezen.

We bereiden tenslotte de transitie in het kader van de **digitalisering van de dienstencheques** voor met bijzondere aandacht voor de minder - en niet digitaal vaardige gebruiker door alternatieven te voorzien die hen in staat moeten stellen om hun dienstenchequeportefeuille te beheren zonder PC/smartphone.

Aanmoedigingspremies selectiever en doelmatiger inzetten

Betaalde gemotiveerde verlofstelsels laten werknemers toe om **arbeid en zorg/opleiding** op een evenwichtiger manier te combineren, waardoor ze inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt en waardoor het welzijn van de betrokken gezinnen verhoogt. Met het Vlaams zorgkrediet heeft Vlaanderen al een stelsel in handen voor de publieke sector. Daarbovenop zijn er voor de private en social profit-sector bijkomende premies die werknemers onder bepaalde voorwaarden kunnen aanvragen naast de onderbrekingsuitkeringen bij de RVA (zoals tijdskrediet en thematische verloven).

We wensen deze aanmoedigingspremies in de toekomst **selectiever en doelmatiger** in te zetten en ontzien structurele maatregelen met een bewezen impact op o.a. de werkgelegenheid en productiviteit in de mate van het mogelijke.

Inzetten op loopbaanondersteuning voor werkenden

In een goed functionerende en dynamische arbeidsmarkt is het essentieel dat zowel werknemers als werkgevers actief investeren in duurzame loopbanen. Dit betekent dat werknemers zelf het heft in handen nemen en bewust keuzes maken over hun loopbaan en dat werkgevers proactief mogelijkheden bieden voor talentontwikkeling. Daarnaast willen we vlotte transities faciliteren binnen en tussen sectoren, waar mogelijk zonder periodes van werkloosheid of inactiviteit. De eerste verantwoordelijkheid op dit vlak ligt bij werknemers en werkgevers zelf.

VDAB focust op de kerntaak van matching. Uitzonderingen hierop vertrekken vanuit kostenefficiëntie. Zo worden digitale tools of online opleidingen die ontwikkeld werden vanuit arbeidsmarktgerichte noden van niet-werkende werkzoekenden opengesteld voor werknemers. Daarnaast stelt VDAB haar dienstverleningsaanbod (o.a. via Sociale Interventieadviseurs en het Sociaal Interventiefonds) open ter ondersteuning van met ontslag bedreigde werknemers

die (gedwongen) de organisatie moeten verlaten. Deze werknemers kunnen beschouwd worden als “werkzoekenden”.

Het creëren van **duurzame loopbanen** en het vermijden van uitval naar werkloosheid of inactiviteit vereist ook een aanpak die verschillende bevoegdheden en bestuursniveaus overstijgt. We rekenen dan ook op partners en stakeholders binnen en buiten ons beleidsdomein, op verschillende beleidsniveaus, om deze gedeelde doelstelling samen te realiseren. Zo vormen preventie van zieke werknemers, bijscholing en omscholing, acties gericht op retentie van werknemers, het inzetten op zinvolle werk-naar-werk-transities,... belangrijke hefboomen waar ook anderen in de lead zitten om loopbaanperspectief voor iedere burger en werkgever mogelijk te maken en zo de ambities rond de werkzaamheidsgraad mogelijk te maken.

Loopbaanbegeleiding aangeboden via partners draagt bij aan het bieden van een loopbaanperspectief. Het instrument van de **loopbaancheques** wordt hervormd met het oog op een meer doelgerichte en kostenefficiënte inzet van middelen.

Samen met de andere gewesten en de federale overheid nemen we deel aan de OESO-studie rond mid-career mobility. Hierin evalueren we het huidige loopbaanondersteunend beleid vanuit het perspectief van de **ouder wordende werknemer**. Op basis van deze resultaten zetten we verder in op een gerichte omkadering van werkgevers en werknemers op vlak van werkbaar werk en loopbaanbeleid.

3. ISE DUURZAME ARBEIDSMARKT

3.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

Het geheel van acties onder dit structuurelement kadert binnen **strategische doelstelling 3: Talent slimmer inzetten op werkbare en inclusieve werkvloeren**.

SD3: Talent slimmer inzetten op werkbare en inclusieve werkvloeren.

Om meer Vlamingen aan het werk te helpen en te houden, is het van cruciaal belang extra te investeren in werkbaar werk en inclusieve werkvloeren. We zetten daarom versterkt in op **duurzame inzetbaarheid** van werknemers op werkbare en inclusieve werkvloeren.

De werkvloer van de toekomst is een werkomgeving die medewerkers gemotiveerd houdt en een positieve dynamiek creëert op de werkvloer, maar die zich tegelijkertijd weet aan te passen aan voortdurende veranderingen (flexibiliteit, technologie, productiviteit, ...). We maken van **werkbaar werk** dan ook een structurele prioriteit in het werkgelegenheidsbeleid. De werkgever speelt daarbij een cruciale rol, zowel voor de tewerkstelling van kwetsbare werknemers als om werknemers gezond aan de slag te houden en zo de toenemende instroom in langdurige ziekte structureel af te remmen.

De werkvloer van de toekomst is ook een **inclusieve werkvloer** die kansen biedt aan groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (bijv. aan personen met een arbeidsbeperking).

Als indicator verbonden aan de ISE "Duurzame arbeidsmarkt" voegen we de **werkbaarheidsgraad** toe, met een waarde van 51,8% voor werknemers in 2023 en een waarde van 52,5% voor zelfstandigen in 2013. Werkbaarheid geeft aan wat het aandeel werknemers/zelfstandigen is dat een kwaliteitsvolle job heeft, i.e. geen knelpunten signaleert op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans. Ook de indicatoren rond de werkzaamheidsgraden en kloven (20-64 jaar) naar leeftijd, scholingsniveau, nationaliteit en handicap, kunnen als onderliggende indicatoren gemonitord worden. Meer informatie kan gevonden worden in bijlage X.

3.2 Operationele doelstellingen

OD3: Werkbaar werk en inclusief ondernemen ingang doen vinden in ondernemingen

We willen sectoren en ondernemingen (en kmo's in het bijzonder) helpen om deze omslag naar werkbaar werk en inclusie te maken. We werken een strategie uit om een doorbraak te realiseren vanuit **doelmatige instrumenten en praktijken**. We kiezen ervoor om deze instrumenten vanuit een integrale aanpak binnen te brengen in zoveel mogelijk sectoren en ondernemingen. Als sluitstuk van deze benadering voeren we de strijd tegen uitbuiting en discriminatie verder op.

We versterken de acties in het kader van werkbaar werk en inclusief ondernemen

We lanceren een **laagdrempelig offensief** voor het delen en verspreiden van goede praktijken inzake werkbaar werk en gaan na hoe de Stichting Innovatie & Arbeid van de SERV daarin een actieve rol kan spelen.

We versterken de acties in het kader van werkbaar werk en ondersteunen werkgevers hierin.

We zetten de **werkbaarheidsmonitor** van de SERV periodiek verder zodat de vooruitgang inzake werkbaar werk op structurele wijze kan worden gemeten.

Om de werkbaarheid in organisaties te verhogen, blijven we via het **ESF-programma** inzetten op het aanbieden en ontwikkelen van wetenschappelijke praktijken, bijvoorbeeld rond arbeidsorganisatie.

We geven vorm aan een **actieprogramma inclusieve ondernemingen** waarmee we ondernemingen vanuit een integrale aanpak ondersteunen om al het op de arbeidsmarkt beschikbare talent – ook binnen de meest kwetsbare groepen – duurzaam te werk te stellen en om hun werkvloer inclusief te organiseren.

Een integrale aanpak naar ondernemingen en sectoren

Een bereik- en benaderingsstrategie naar ondernemingen

We rationaliseren de beschikbare “Focus op Talent”-middelen om een **meer rechtstreekse impact te realiseren** in ondernemingen en kmo's in het bijzonder.

Naar een resultaatsgericht partnerschap met sectoren

We heroriënteren het instrument van de sectorconvenants naar een **meer resultaatsgericht model voor partnerschap met de sectoren**, en dit binnen een duidelijker en meer gefocust inhoudelijk kader.

- We **verlengen de huidige generatie sectorconvenants** en addenda met een jaar met het oog op het grondig voorbereiden van een nieuwe generatie sectorconvenants en houden rekening met de lopende evaluatie.
- In deze **nieuwe generatie sectorconvenants** zetten we in op de bijdrage van de paritaire sectororganisaties aan de beleidsdoelstellingen, in het bijzonder het realiseren van een impactvol opleidingsoffensief voor meer productiviteitsgroei, werkbaar werk en inclusieve werkvloeren. We bereiken dit door samen met de sectororganisaties een concreet engagement af te spreken en dit te formaliseren in een sectorconvenant. We voorzien daarbij 100% resultaatsfinanciering.
- Via **flexibele en snel inzetbare addenda** aan de sectorconvenants stimuleren we sectororganisaties en hun ondernemingen om zo gericht mogelijk in te spelen op specifieke arbeidsmarkttuitdagingen.

Aandacht voor menselijk kapitaal bij strategische transformatie

We ondersteunen de transformatie van onder andere de industrie met aandacht voor menselijk kapitaal naast innovatie- en investeringssteun. De **koppeling van innovatiebeleid enerzijds en het beleid gericht op menselijk kapitaal en opleiding** anderzijds kan de impact verhogen en doorslaggevend zijn in de concurrentie met de ons omringende landen die grotere budgetten kunnen mobiliseren.

We maken deze koppeling onder meer **structureel in het beleid gericht op de strategische sectoren**, het speerpuntclusterbeleid, het Vlaams energie- en klimaatplan, de Vlaamse Klimaatsprong, het beleidsprogramma artificiële intelligentie, de acties rond cybersecurity, de STEM-agenda, Vlaanderen Circulair

etc. Het strategische project inzake intersectorale samenwerking met het oog op competentieversterking in het ESF-programma draagt hier onder meer toe bij.

Een kordate aanpak van discriminatie en uitbuiting op de arbeidsmarkt

Om elk talent een kans te geven, zonder onderscheid, bestrijden we elke vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt. We zetten in op sensibilisering, zelfregulering door de sectoren, opleiding en gerichte controles vanuit de sociale inspectie.

In het kader van de sectorconvenants zetten we experten in om actieplannen inzake non-discriminatie te realiseren met een resultaatsverbintenis.

We reageren kordaat op elke vorm van discriminatie op de arbeidsvloer. De Afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie versterkt de aandacht voor het vermijden van alle vormen van wettelijk verboden discriminatie.

We bestrijden misbruik, wanpraktijken en uitbuiting. Bijvoorbeeld huisjesmelkerij, fraude met verblijfsvergunningen, schimmige constructies via detachering, onderaanneming en sociale dumping zijn de Vlaamse arbeidsmarkt van de 21ste eeuw onwaardig. Het zorgt bovendien voor oneerlijke concurrentie met ondernemingen die zich wel aan de regels houden. Een veroordeling kan leiden tot een uitsluiting en terugvordering van bepaalde subsidies.

We blijven discriminatie bestrijden op grond van de beschermde kenmerken (zoals geslacht, leeftijd, seksuele oriëntatie, huidskleur, afkomst, handicap) die zijn opgelijst in het Vlaams Gelijkekansendecreet.

- Dat doen we onder meer door te blijven inzetten op sensibilisering, zelfregulering door de sectoren, opleiding en gerichte controles vanuit de Vlaamse Sociale Inspectie.
- We voeren praktijktesten in voor de arbeidsmarkt op sectorniveau. We doen daarbij een beroep op wetenschappelijke ondersteuning met een gefaseerde cyclus die omvat: een nulmeting, een verbeterplan met de nadruk op sensibilisering zonder culpabilisering, en een opvolgmeting.

4. ISE THEMA-OVERSCHRIJDEND

4.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

De acties onder dit structurelement zijn flankerend/ondersteunend in functie van de elders geformuleerde doelstellingen.

Voor het luik interregionale en internationale mobiliteit en arbeidsmigratie formuleren we als **strategische doelstelling 4: Talent van buiten Vlaanderen aantrekken**.

SD4: Talent van buiten Vlaanderen aantrekken

Voor sommige tekorten op de arbeidsmarkt kan het antwoord niet langer in Vlaanderen gevonden worden. Vlaanderen rekruteert dan ook steeds vaker talent van buiten de eigen gewest- en landsgrenzen. We willen het potentieel van interregionale en internationale mobiliteit en internationale migratie (hooggeschoolden en middengeschoolde knelpuntberoepen die een meerwaarde

betekenen voor onze economie én samenleving) verder aanboren op een gerichte en doordachte manier om de knelpunten op de arbeidsmarkt te helpen oplossen, en dit **als sluitstuk van een totaalbeleid**. We hebben hierbij aandacht voor de maatschappelijke impact en draagkracht.

Als indicator verbonden aan de ISE "Thema-overschrijdend" onderzoeken we een **indicator** die zowel overkoepelend als relevant kan zijn. Meer informatie kan gevonden worden in bijlage X.

4.2 Operationele doelstellingen

OD4: Interregionale mobiliteit en arbeidsmigratie als sluitstuk

We versterken het zogenaamde '**concentrische model**' van arbeidsbemiddeling. In de eerste plaats ligt daarbij de nadruk op het activeren van de interne arbeidsreserve in Vlaanderen. Vervolgens activeren we werkzoekenden uit de ons omliggende regio's. We verhogen daarvoor de **interregionale mobiliteit tussen de gewesten** door een arbeidsmarktbeleid te voeren op maat van en in samenwerking met de verschillende gewesten. Als sluitstuk zetten we voor hooggeschoolden en middengeschoolde knelpuntberoepen in op het **aantrekken van talent uit andere EU-landen** en van buiten de EU.

Interregionale en internationale mobiliteit binnen de EU

- Via **samenwerkingsakkoorden** en actieplannen tussen VDAB, Actiris en Forem leggen we ambitieuze doelstellingen met scherpe KPI's vast om het talent uit Brussel en Wallonië dat zij in surplus hebben (voornamelijk laaggeschoolde profielen), aan te trekken richting de Vlaamse knelpuntvacatures. Een andere randvoorwaarde voor interregionale mobiliteit betreft het consequent toepassen van het federale kader van de passende dienstbetrekking en de controle- en sanctiebevoegdheden vanuit elke regionale tewerkstellingsdienst.
- Voor het aantrekken van **talent binnen Europa** aligneert VDAB zich op de kanalen en instrumenten die de Europese Arbeidsautoriteit "ELA" en de Europese Commissie in stelling brengen om de interne Europese arbeidsmarkt te stimuleren, zoals het EURES-platform.

Arbeidsmigratie voor hooggeschoolden en knelpuntberoepen

Het kanaal van arbeidsmigratie aantrekkelijker maken voor specifieke profielen

Als sluitstuk doen we beroep op arbeidsmigratie van buiten de EU, voor hooggeschoolden en voor een **dynamische lijst van middengeschoolde knelpuntberoepen** die regelmatig aangepast wordt aan nieuwe evoluties en knelpunten op onze arbeidsmarkt. We maken dit kanaal van **arbeidsmigratie via een gecombineerde vergunning aantrekkelijker** dan het fraudegevoelige kanaal van detachering via onderaanneming.

In overleg met de federale overheid verkorten we de doorlooptijden bij aanvragen voor een **gecombineerde vergunning (single permit)** door middel van een parallelle behandeling. We maken tegen midden 2026 werk van de verplichte Europese omzetting van de nieuwe richtlijn gecombineerde vergunning. Deze richtlijn bepaalt dat er één enkele aanvraag nodig is om te verblijven en te werken. We stroomlijnen de nieuwe regels voor de aanvraagprocedure en leggen de gemeenschappelijke regels voor werknemers uit derde landen vast. Een nieuwe IT-applicatie met doorgedreven digitalisering moet leiden tot een daling van de

doorlooptijden voor de behandeling van aanvragen toelating tot arbeid. We stellen ook een bijsturing van de methodiek voor van de tweejaarlijkse update van de knelpuntberoepenlijst voor middengeschoolde profielen.

We onderzoeken de structurele verankering van een '**fast lane**' voor **erkende en vertrouwde referenten-bedrijven**, zonder dat dit de reguliere procedure mag vertragen. Het onderzoek naar referentschap bevat ook de verplichtingen die dit met zich meebrengt (informatieplicht naar de autoriteiten toe, bewaarplicht...). Het niet-nakomen van deze verplichtingen leidt tot administratieve boete en zelfs tot verlies van erkenning.

Seizoensarbeid voor Unieburgers wordt aantrekkelijker gemaakt. De behandelingstermijn voor **arbeidskaarten B** wordt waar mogelijk nog ingekort, op voorwaarde dat de arbeidsvoorwaarden worden gerespecteerd.

Uitwerken van een kader voor internationaal rekruteren

Bij arbeidsmigratie voor gekwalificeerde knelpuntberoepen kiezen we vanuit Vlaanderen bewust met welke landen we prioritair samenwerken. We verwachten dat die landen actief meewerken aan het terugname- en verwijderingsbeleid en zetten samen met de sectoren maximaal in op het aanleren van de taal en onze waarden en normen vooraleer men naar hier komt. We werken een kader uit voor **samenwerking rond internationaal rekruteren** met de partnerlanden.

Rekening houden met de maatschappelijke impact van arbeidsmigratie

We houden in het beleid gericht op economische migratie rekening met de **maatschappelijke impact en draagkracht**. We versterken vanuit dat oogpunt het overleg met inburgering, binnenlands bestuur, huisvesting en onderwijs. Ook zij moeten klaar kunnen zijn om internationaal talent op te vangen.

- De werkgevers en hun buitenlandse werknemers worden via het **infoloket** correct en volledig geïnformeerd over hun rechten en plichten, en kunnen er op een laagdrempelige wijze mogelijk misbruik melden. Flankerend zetten we Vlaanderen verder op de kaart als een aantrekkelijke werk-woon- en ondernemingsregio, onder andere via de bestaande websites "Your future in Flanders. Let's make it work" en "Work in Flanders", en – bij een positieve evaluatie – onderzoeken we mogelijke verankering van de steun voor de **internationale huizen** die buitenlandse arbeidskrachten en hun families bij hun komst naar Vlaanderen omkaderen met administratieve dienstverlening, onthaal, wegwijs naar kinderopvang, huisvesting, etc.
- Samen met de minister bevoegd voor Inburgering en Integratie maken we ook werk van een **aangepast, verplicht inburgeringstraject voor arbeidsmigranten van buiten de EU**. De inburgeringsplicht geldt niet voor EU-burgers. Samen met gelijkgezinde lidstaten en regio's ijveren we op Europees niveau om de inburgeringsplicht en minstens ook de plicht om Nederlands te leren waar dat vandaag te vrijblijvend is. Tegelijk versterken we de inspanningen om niet-verplichte inburgeraars in Vlaanderen en Brussel te laten deelnemen aan het inburgeringstraject. Daarnaast moedigen we ook anderstalige Belgen die zich in Vlaanderen komen vestigen aan om taalcursussen Nederlands te volgen.
- Samen met **Wonen** monitoren we en anticiperen we op de impact van arbeidsmigratie op huisvesting.

De mazen van het net dichten: fraude en misbruik aanpakken

We dichten de mazen van het net en verscherpen de **controles om fraude en misbruik in arbeidsmigratie** maximaal te bestrijden. De dienst economische migratie screent aanvragen grondig voor een toelating tot arbeid wordt toegekend. Daarbij zetten we in op het sluiten van kanalen van illegale arbeidsmigratie.

Dit voor o.a. buitenlandse bedienaars van erkende erediensten die onder bepaalde voorwaarden in Vlaanderen kunnen komen werken. Voor deze categorie van buitenlandse werknemers wordt de controle verder aangescherpt in de strijd tegen de ongewenste inmenging van buitenlandse overheden in lokale geloofsgemeenschappen. Om die reden wordt er geen toelating tot arbeid verleend aan bedienaars van de eredienst die rechtstreeks of onrechtstreeks worden gefinancierd (o.a. bezoldiging) vanuit het buitenland. Dossiers voor toelatingen tot arbeid van bedienaars van de eredienst van de federaal erkende erediensten kunnen door de Dienst Economische Migratie voor advies voorgelegd worden aan de Informatie- en Screeningsdienst (ISD) lokale geloofsgemeenschappen van het Agentschap Binnenlands Bestuur.

- Samen met de federale regering geven we uitvoering aan de afspraken in de Interministeriële Conferentie Migratie en Integratie (van juli 2023) inzake **au pairs**. Er komt een specifiek arbeidsrechtelijk statuut voor au pairs (federale bevoegdheid). In Vlaanderen zal de plaatsing van au pairs nadien geregeld worden via uitzendbureaus met een specifieke erkenning voor het bureau voor plaatsing van au pairs. Het uitzendbureau is werkgever, het gastgezin wordt gebruiker van de uitzendkracht. In die zin werd het decreet bemiddeling al aangepast.
- Werkgevers en werknemers kunnen op een **laagdrempelige wijze** mogelijk misbruik melden via het infoloket.
- We hanteren een nultolerantie in de **aanpak van detacheringsfraude** en evalueren de controle op de ketenaansprakelijkheid. In overleg met de federale regering worden op Europees niveau de nodige initiatieven bepleit om misbruiken bij detachering te voorkomen en aan te pakken.

OD5: Een structurele rol voor de lokale besturen

We gaan de samenwerking met lokale besturen en andere betrokken lokale actoren verder verdiepen met het oog op het zo snel mogelijk bereiken en overschrijden van de werkzaamheidsgraad van 80% en het aantrekken van meer talenten voor de arbeidsmarkt. Moeilijk bemiddelbare werkzoekenden hebben vaak te kampen met verschillende drempels naar werk, zoals de nood aan kinderopvang, mobiliteit, huisvesting en welzijnsproblematieken. Die drempels kunnen het best worden aangepakt op het lokale niveau van de wijk of buurt. We zetten hiervoor verschillende (nieuwe) instrumenten in.

Via lokale partnerschappen integrale dienstverlening naar niet-beroepsactieven en werkzoekenden met multi-problematieken

Sinds begin 2024 bieden we maatwerk en integrale dienstverlening naar niet-beroepsactieven en kwetsbare werkzoekenden met multi-problematieken via het model van de **ESF-ondersteunde lokale partnerschappen**. Via outreachende acties bereiken deze projecten ook personen met potentieel om snel te activeren. Zij worden toegeleid naar de reguliere werking van VDAB.

Het samenwerkingsmodel van de lokale partnerschappen is gericht op sociale inclusie (waaronder werk) in lijn met de vereisten van Europa en zal geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd worden 3 jaar na de opstart. Het is de ambitie om dit model te **verankeren rekening houdend met deze evaluatie**.

Er wordt via een decreet **een juridische basis** voorzien om een samenwerking tussen partners -actief in diverse levensdomeinen- mogelijk te maken in het kader van een duurzaam partnerschap Werk, in functie van het aanbieden van een geïntegreerde dienstverlening naar burgers op beroepsactieve leeftijd toe. Dit decreet vormt ook de juridische basis voor het faciliteren van data-uitwisseling tussen de partners onderling, een essentiële vereiste om de doelstelling van een dergelijk partnerschap te realiseren.

Via proeftuinen als tenderpartner aanklampend bemiddelen van werkzoekenden

OCMW's hebben de activeringsbevoegdheid m.b.t. de **leefloongerechtigden**. Zij kunnen deze taak autonoom uitvoeren maar kunnen ook beroep doen op dienstverlening van VDAB. Via proeftuinen willen we experimenteren met het uitbreiden van de te activeren doelgroep van werkzoekenden door lokale besturen.

Lokale besturen met de nodige bestuurskracht bieden we via een **proeftuin en als tenderpartners** de mogelijkheid en middelen om in samenwerking met verschillende lokale actoren (zoals de OCMW's) VDAB-taken over te nemen om de effectiviteit ervan te versterken. Binnen het kader en de doelstellingen van de beheersovereenkomst van de VDAB kunnen ze de aanklampende bemiddeling organiseren en de drempels naar werk op lokaal niveau aanpakken.

Wanneer een lokaal bestuur die rol op zich neemt, leidt dat tot een **verschuiving van middelen en personeel**, niet tot bijkomende middelen en personeel. Door middel van samenwerkingsakkoorden met duidelijk omschreven doelstellingen en resultaatsfinanciering worden afspraken gemaakt met lokale besturen over hoe begeleiding in samenwerking met lokale besturen georganiseerd wordt en krijgt elke actor een duidelijk mandaat. We waken erover dat dit niet leidt tot digitale verrommeling en een opbod van systemen.

Ik stem hierover ook af met de minister bevoegd voor binnenlands bestuur met het oog op de realisatie van een ondersteunende en gestroomlijnde Vlaamse overheid en gaan zo de verkokering tegen.

Samenlevingsjobs voor langdurig werklozen

Het stelsel van gemeenschapsdienst voor langdurig werklozen (> 2 jaar) in Vlaanderen wordt stopgezet en samen met Wijk-werken geïntegreerd in een **nieuw systeem van samenlevingsjobs op lokaal niveau**. De samenlevingsjobs zijn een nieuw programma van tijdelijke werkervaring voor werkzoekenden (> 1 jaar) via maatschappelijk zinvolle taken bij lokale besturen, lokale vzw's en scholen, zoals bijvoorbeeld administratief werk, ondersteuning bij evenementen, groendienst, personenvervoer of toezicht. Door het verwerven van de nodige competenties en arbeidsritme vormt dit gemeenschapswerk een opstap naar een passende job op de reguliere arbeidsmarkt.

Wie na twee jaar werkloosheid een passend aanbod van een samenlevingsjob weigert, zal **gesanctioneerd** worden door de VDAB. De langdurig werkzoekenden behouden tijdens de samenlevingsjob hun werkloosheidsuitkering, aangevuld met een vergoeding van 4,5 euro per uur (t.o.v. 1,3 euro per uur bij gemeenschapsdienst). Deze **tijdelijke werkervaring** wordt aangeboden na 1 jaar werkloosheid en is bedoeld als opstap naar een reguliere job. Voor wie dit niet lukt en het einde van de vergoedingsperiode (van maximum 2 jaar) nadert, wordt bijvoorbeeld begeleid naar de sociale economie en desgevallend zo snel mogelijk geïndiceerd.

Meer leefloongerechtigden en niet-beroepsactieven activeren via nieuwe samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en lokale besturen

Op dit moment heeft ongeveer 9 op 10 Vlaamse steden en gemeenten een **samenwerkingsovereenkomst met VDAB**, die loopt tot eind 2025. De activering van leefloongerechtigden vormt een belangrijke doelstelling in deze overeenkomsten. De inschrijving van leefloongerechtigden bij VDAB en de resultaten betreffende hun activering worden via een dashboard teruggekoppeld zodat gerichte acties uitgewerkt kunnen worden.

Via een **nieuw werkingskader 2025-2030** gaat VDAB in 2025 gesprekken opstarten met nieuwe gemeentebesturen met het oog op vernieuwing en uitbreiding van deze overeenkomsten en opmaak van concrete (boven) lokale actieplannen. Het versterken van de Vlaamse werkzaamheidsgraad en resultaatgericht samenwerken zal hierbij de centrale ambitie vormen.

Versterking activering leefloongerechtigden via een Vlaams-federaal samenwerkingsakkoord

In 2024 gaf het Vlaams parlement haar goedkeuring aan een decreet over de **activering van leefloongerechtigden** via de verplichte inschrijving bij VDAB. De inwerkingtreding van diverse artikelen uit dit decreet vereist echter een samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en de federale overheid. Een politiek akkoord is nodig met de nieuwe federale regering om hiervan samen werk te maken. De volgende thema's willen we vanuit Vlaanderen ter bespreking voorleggen:

- de gegevensuitwisseling tussen de verschillende betrokken instanties
- de opmaak van een toetsingskader inzake vrijstellingsregels omwille van billijkheids- en gezondheidsredenen
- opvolging van de inschrijfverplichting
- consequente opvolging, controle en sanctionering door OCMW's

OD6: Een arbeidsmarktbeleid op maat van de Vlaamse arbeidsmarkt

Er is ook nood aan federale arbeidsmarkthervormingen om de welvaart in Vlaanderen te versterken. We vragen aan de federale overheid om maatregelen te nemen richting een maximale activering en om werken meer lonend te maken waar nodig via asymmetrisch arbeidsmarktbeleid. Daarnaast wensen we in te zetten op een versterkte vertegenwoordiging van Vlaanderen bij de EU.

Een arbeidsmarktbeleid op maat van de Vlaamse arbeidsmarkt

Het federale niveau kan niet altijd de gepaste antwoorden geven op de verschillende vragen vanuit de verschillende deelstaten en lokale besturen. We dringen dan ook aan op een **arbeidsmarktbeleid op maat van de Vlaamse arbeidsmarkt**, waar nodig asymmetrisch. We vragen aan de federale regering o.a.:

- een **werkloosheidsreglementering** die kan worden aangepast aan de Vlaamse arbeidsmarkt, zoals de criteria voor een passende dienstbetrekking (bijvoorbeeld een maximale pendelafstand en -tijd), de beschikbaarheid en vrijstelling van werkzoekenden (voor bijvoorbeeld opleiding of vrijwilligerswerk), het mogelijk maken dat de procedures voor controle en sanctionering van werkzoekenden worden ingekort en de doorlooptijd ervan

wordt versneld en het toepassingsgebied van de transitietrajecten te onderzoeken ter uitbreiding.

- een **eengemaakte vorm van beschikbaarheid** voor alle werklozen (integratie van de actieve, passieve en aangepaste beschikbaarheid), die daarna op maat van elke individuele werkloze kan worden toegepast en opgevolgd vanuit VDAB.
- **efficiënte instrumenten om tekorten in arbeidsintensieve sectoren op te vangen** en om anomalieën in het systeem van flexi-jobs weg te werken, zoals bijvoorbeeld in horeca en onderwijs.
- maatregelen om **eventuele drempels in de stelsels van vervangingsinkomen en tegemoetkomingen weg te werken** zodat de inspanningen die personen doen om stappen naar werk te zetten geen financiële val kunnen zijn.
- een uitbreiding van de mogelijkheid om deeltijds of progressief aan het werk te gaan met behoud van een deel van de uitkering of tegemoetkoming zodat voor personen voor wie de **opstap** naar een voltijdse tewerkstelling (nog) niet mogelijk is, de financiële val naar betaalde tewerkstelling wordt weggewerkt.
- **samenwerkingsakkoorden** over de nodige **data-uitwisseling** tussen VDAB, de lokale besturen en de betrokken federale instellingen (bv KSZ, RIZIV, POD MI en DG HAN) in het kader van de dienstverlening en in het kader van een meer evidence informed beleid.
- schrapping van de **'Federal Learning Account'**-tool.
- het wegwerken van de drempels voor duaal leren in de federale regelgeving, bijvoorbeeld inzake de arbeidsongevallenverzekering.
- het afschaffen van de startbaanverplichting.

Bijdragen aan een Europese sociale agenda, met respect voor het subsidiariteitsbeginsel

De sociale dimensie krijgt steeds meer gewicht op Europees niveau. We onderschrijven de Europese Pijler voor Sociale Rechten en de 2030 Porto-doelstellingen, en dragen actief bij aan het nieuwe actieplan voor de uitvoering van de Pijler dat in 2025 verschijnt. We monitoren nauwgezet welke Europese regelgeving directe of indirecte gevolgen heeft voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. We streven naar een **ambitieuze Europese sociale agenda, met respect voor het subsidiariteitsbeginsel**. Tijdens de komende EU-legislatuur zal er veel aandacht zijn voor het versterken van onze concurrentiekracht. Een doordacht industriebeleid moet echter ook oog hebben voor het menselijk kapitaal. Daarom volgen we de EU-initiatieven rond vaardigheden, zoals een Union of Skills, nauwgezet op.

Onze ambitie is om in een zo vroeg mogelijk stadium van het Europese regelgevingsproces de belangrijkste Vlaamse belangen te identificeren en waar nodig tijdig aan te kaarten op ambtelijk, diplomatiek en politiek niveau. In foro interno, in foro externo: met respect voor dat principe werken we actief mee aan de **herziening van het samenwerkingsakkoord** voor de vertegenwoordiging van ministers in de Raad van de Europese Unie met de andere deelstaten en de federale staat. We gaan ook in dialoog met het federale niveau over een herziening van de vertegenwoordiging in het ambtelijk adviescomité Employment Committee (EMCO) voor België, zodat ook de gewesten roterend aan tafel zitten om het Europese arbeidsmarktbeleid vorm te geven, multilaterale beoordelingen uit te voeren in het kader van het Europees Semester en goede praktijken uit te wisselen met Europese lidstaten.

We dragen tenslotte ook bij aan (de Vlaamse rapporteringen in het kader van) het Europees Semester en de Nieuwe Economische Governance van de EU. Via het Europees Semester formuleert de Europese Commissie jaarlijks **landenspecifieke**

aanbevelingen, ook op het vlak van werk en vaardigheden. In 2024 gaf de Europese Commissie bijvoorbeeld aan dat België verder moest inzetten op het aanpakken van arbeidsmarkttekorten en vaardigheden die niet afgestemd zijn op de actuele arbeidsmarktbehoeften, onder meer voor de groene transitie, en ook op het versterken van het activeringsbeleid om kwetsbare groepen verder te integreren in de arbeidsmarkt. De Vlaamse Regering vraagt dat de EU de landenspecifieke aanbevelingen in het kader van het Europese Semester maximaal uitsplitst op deelstaatniveau, temeer omdat Europa verwacht dat deze aanbevelingen ook rechtstreeks door het ESF-programma ter harte genomen worden.

OD7: Een efficiënte en slagkrachtige overheid

Een performant werkgelegenheidsbeleid staat of valt met een **sterk ordeningskader** dat de organisatie en het beheer van de beleidsvelden versterkt om de doelstelling – zoals een hogere werkzaamheidsgraad – te realiseren. Een slagkrachtige overheid die keuzes maakt en focust op het kwalitatief en kosten-efficiënt uitvoeren van haar kerntaken, kan immers meer resultaat boeken dan een overheid die te uitgebreide opdrachten opneemt.

Hervorming van VDAB

Beheersovereenkomst VDAB

In lijn met het Regeerakkoord 2024-2029 willen we de strategische doelstellingen voor VDAB voor deze legislatuur verankeren in een **beheersovereenkomst** tussen VDAB en de Vlaamse Regering. De beheersovereenkomst moet duidelijkheid bieden over de strategische richting met concrete mijlpalen (i.e. KPI's) over een tijdige, intensieve en aanklappende activering van werkzoekenden, met een digitaal-eerst maar fysiek waar nodig principe, en met meetbare doelstellingen over het resultaat, de kwaliteit en de kostenefficiëntie van de trajecten gericht op een duurzame uitstroom naar werk. Daarbij is ook het versterken van het aandeel bemiddelaars in het personeelsbestand een aandachtspunt.

Ze is ook een ankerpunt waarop de Vlaamse Regering en VDAB kunnen steunen en terugvallen indien aanpassingen nodig zijn en er keuzes moeten worden gemaakt met impact op de middelen, capaciteit of te behalen doelstellingen.

Focus op kerntaken en efficiënter bemiddelen

De opgelegde besparingen vereisen eveneens een permanente focus om de operationele capaciteit maximaal in te zetten op de kerntaken van bemiddeling, matching, databeheer, activeringsregie en controle en sanctionering van werkzoekenden. Voor het aanbieden van beroepsopleidingen en loopbaanbegeleiding gaan we kostenefficiënt te werk, met als gevolg dat deze grotendeels verschuiven naar privé- en publieke partners. Vanuit de overheid blijven we waken over de kwaliteit van die opleidingen. De VDAB behoudt de regie over die trajecten. Enkel waar er geen privé of semipubliek opleidingsaanbod is, kan de VDAB dat zelf voorzien. Ook de VDAB-mastercampussen worden verder ondersteund vanuit die filosofie.

Daarnaast zal VDAB ook gericht moeten gaan werken en de prioriteit leggen op burgers met een arbeidswens en/of arbeidspotentieel. Vanuit het streven naar efficiëntie en effectiviteit vraagt VDAB dan ook dat elke partner die toeleidt naar VDAB al een eerste screening doorvoert waardoor enkel burgers met een arbeidspotentieel zich inschrijven. Op die manier kunnen bemiddelaars en partners van VDAB hun inspanningen in het kader van activering naar werk maximaal

omzetten in resultaten. Om dit te realiseren zal ten laatste 1 januari 2025 intern bij VDAB **een veranderingsmanagementteam** worden samengesteld om de hervorming te begeleiden en te ondersteunen.

Verder ondersteunen we via bijkomende tools en opleidingen de VDAB-bemiddelaars in het gericht opnemen van kerntaken en **versterken het aandeel bemiddelaars in het personeelsbestand**. VDAB profileert zich hierbij als een aantrekkelijke werkgever en het hoge ziekteverzuim wordt teruggedrongen.

Een consequente toepassing van de sourcingstrategie

Naar aanleiding van de aanbevelingen van het Rekenhof heeft VDAB al werk gemaakt van een helder uitbestedingsbeleid, met principes voor de afbakening van de taken die de dienst zelf uitvoert en die waarvoor een beroep op partners wordt gedaan. Voor de uitvoering van (nieuwe) dienstverlening maakt VDAB aan de hand van vastgelegde criteria weloverwogen (sourcing)keuzes over welke taken men zelf uitvoert ("maak"), welke aan partners worden uitbesteed ("koop"), of waar geopteerd wordt om met partners in andere samenwerkingsverbanden te werken ("verbind"). In de komende jaren zet VDAB in op het transparant maken van dit sourcingkader en het consequent toepassen ervan.

Focus op een kwaliteitsvolle werking

VDAB wil de vinger aan de pols houden, ook wat de eigen werking betreft. Om een kwaliteitsvolle en werkbare dienstverlening te garanderen heeft VDAB een **kwaliteitsmanagementsysteem** opgezet. Het kwaliteitsmanagementsysteem van VDAB is van toepassing op de gehele werking van VDAB als organisatie, op de volledige operationele dienstverlening die VDAB regisseert (ook bij partners) en in alle lagen van de contactstrategie van VDAB. Op die manier wordt de werking en dienstverlening van VDAB opgevolgd, vernieuwd en waar nodig bijgestuurd om tot betere resultaten te komen. Het interne auditteam auditeert systematisch de interne beheerssystemen.

Hervorming van de structuren en raad van bestuur VDAB

VDAB zal zich in de komende jaren optimaal organiseren om de door het regeerakkoord opgelegde verwachtingen zo goed mogelijk in te lossen. Een afslanking van de tussen- en managementstructuren maakt daar onderdeel van uit. We zetten in op een doordachte bestuursstructuur die sterk en daadkrachtig is en toegevoegde waarde creëert in samenwerking met de Vlaamse regering. Daarnaast wordt ook de raad van **bestuur van VDAB afgeslankt en hervormd**. De Vlaamse Regering is van mening dat gelet op de ingrijpende besparingen op de VDAB het billijk is dat ook de raad van bestuur een voorbeeldfunctie vervult op vlak van besparingen en zich kan toespitsen op de kerntaken: strategische aansturing en besluitvorming. Verder wordt voorzien in vertegenwoordiging van onafhankelijke bestuurders. De intrede van deze onafhankelijke bestuurders dient bij te dragen aan het kritisch begeleiden en ondersteunen van de hervormingen die in het regeerakkoord werden afgesproken.

Samen drempels wegwerken

Om een optimale werking van de Vlaamse arbeidsmarkt te garanderen, geeft het Vlaams Regeerakkoord ook de opdracht aan andere beleidsdomeinen om drempels naar werk (bv. mobiliteit, betaalbare kinderopvang, welzijns- of armoedeproblemen) in kaart te brengen en weg te werken. Als ook binnen die

andere beleidsdomeinen de neuzen richting werk staan, dan kunnen we samen een wezenlijk verschil maken en meer (niet-beroepsactieve) mensen naar jobs begeleiden.

Data-uitwisseling als hefboom

Daarnaast vormt het kunnen uitwisselen van relevante data met andere instanties en ecosystemen een essentiële voorwaarde om de opdrachten van VDAB te vervullen. Data-uitwisseling zorgt voor **een effectievere dienstverlening** door beter zicht op alle noden van klanten en faciliteert de samenwerking tussen verschillende betrokken partners. Daarnaast kan data-uitwisseling ook ingezet worden in functie van **een betere klantbeleving** (bv zodat de klant niet telkens hetzelfde verhaal moet vertellen aan verschillende instanties). Data laten bovendien toe om de dienstverlening te evalueren, en van hieruit bij te sturen.

Er is nood aan een beleidskader en een regelgeving die deze data-uitwisseling garandeert. De door de raad van bestuur van VDAB goedgekeurde datastrategie met de bijhorende Dataspace voor werk in Vlaanderen behoeft verdere juridische onderbouw. Zo willen we werk maken van **samenwerkingsakkoorden** over de nodige data-uitwisseling tussen VDAB, de lokale besturen en de betrokken federale en Vlaamse instellingen (bv de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, POD Maatschappelijke Integratie en de Directie-Generaal voor Personen met een handicap). Daarnaast zullen we onderzoeken of een erkenning van VDAB als dienstenintegrator deze data-uitwisseling kan vereenvoudigen.

Besparingen

Het meerjarig financieel kader afgesproken bij het regeerakkoord voorziet een cumulatieve vermindering van de VDAB dotatie, beginnend met 20 miljoen euro in 2025 en oplopend tot 80 miljoen euro in 2028. Dit is een zware ingreep en zal een grote impact hebben op de werking van VDAB. Het besparingspad vereist een grondige hervorming van de werking en het dienstverleningsaanbod van VDAB, alsook een afweging van wat VDAB nog voor welke klanten kan betekenen en tegen welke voorwaarden.

Effecten van deze hervorming zullen pas in de loop van 2026 hun financiële vertaling beginnen leveren. Het eigen dienstverleningsaanbod en dat van partners worden onderzocht en afgewogen ten opzichte van de in het regeerakkoord vermelde kerntaken. Hierbij zal steeds worden afgetoetst of iets behoort tot de kerntaken van VDAB, hoe er kan geprioriteerd worden binnen de beschikbare middelen, hoe er maximaal kan worden vereenvoudigd, en hoe de vertrouwde hefbomen als partnerwerking en digitalisering slim en kostenbesparend kunnen worden ingezet. De besparing voor 2025 zal worden ingevuld met een reeks ingrepen die op kortere termijn voldoende positieve financiële impact kunnen hebben. Zo zullen de lopende werkingskosten kritisch worden gescreend en zullen de geplande IT-projecten worden geherprioritiseerd.

Fusie van de departementen WSE en EWI

Op 1 januari 2025 zullen het Departement Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI) en het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) geïntegreerd zijn tot het nieuwe Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale economie (WEWIS). Op die manier komen de **belangrijke sociaal-economische hefbomen** samen in één nieuw slagkrachtig departement. Dit kan ook bijdragen tot meer synergie en complementariteit in de verschillende beleidsinstrumenten. Het nieuwe departement zal ook verdere stappen zetten om zijn operationele

werking/dienstverlening te verbeteren en te digitaliseren. We vertrekken hierbij van de individuele klantenervaring en sturen waar nodig bij.

Inzetten op evidence informed werkgelegenheidsbeleid

Een nieuwe kennisagenda voor Werk en Sociale Economie

Om de impact, de effectiviteit, de efficiëntie en de relevantie van ons beleid te verhogen zetten we binnen het domein **sterker in op onderzoek, evaluatie en kennisopbouw** en op een betere vertaling van de opgebouwde kennis naar het beleid. We evalueren de diverse arbeidsmarktmaatregelen en structuren permanent en houden daarbij rekening met de noden van de arbeidsmarkt. Waar nodig worden ze hervormd of stopgezet, zoals een aantal projectsubsidies en premies.

In de loop van 2025 lanceert het departement WEWIS, rekening houdend met de lopende evaluaties van de huidige kennisagenda en het huidige steunpunt Werk, een **meerjarige kennisagenda** waarin volgende aspecten aan bod komen:

- we evalueren de werkzaamheden van het **steunpunt Werk** dat relevante indicatoren en projecties ontwikkelt en ontsluit voor de Vlaamse arbeidsmarkt, met het oog op mogelijke verankering;
- een meerjarige strategie voor de ontsluiting van cruciale **arbeidsmarktdata**;
- een **meerjarig evaluatieprogramma**, rekening houdend met de vijfjaarlijkse evaluatieverplichting in de Vlaamse Codex Overheidsfinanciën (VCO);
- een meerjarige **programmering van strategisch beleidsonderzoek**
- een **aanpak voor de doorvertaling** en benutting van beleidsgericht onderzoek;
- **thema's voor uitgaventoetsingen** en brede heroverwegingen.

Complementair aan deze kennisagenda zal ook VDAB in 2025 zijn **onderzoeks- en evaluatieplanning** voor de komende jaren opstellen afgestemd op de beleidsprioriteiten en rekening houdend met de vereiste evaluaties in het kader van ESF en VCO.

Inzetten op een datagedreven werkgelegenheidsbeleid

Gezien de gedeelde doelstelling van alle overheden om te komen tot doortastende en sluitende activering op weg naar een hogere werkzaamheidsgraad, wordt er een structureel overleg opgezet met alle relevante instanties over databeleid, datastromen en datakoppelingen. Meten is immers weten en zonder data is er geen beleidsimpact. Daarom is het belangrijk om naast afspraken over individuele datakoppeling (zie hoger) ook **snellere** en voldoende gedetailleerde **data beschikbaar te maken voor beleidsmakers en onderzoekers** in het kader van een meer evidence-informed beleid. Het doel is te komen tot een effectiever en beter onderbouwd activeringsbeleid dat bijdraagt aan een hogere werkzaamheidsgraad. We sluiten ook hierover een samenwerkingsakkoord waarbij instanties zoals FOD Werkgelegenheid, arbeid en Sociaal Overleg, POD Maatschappelijke Integratie, RIZIV, RVA, RSZ en KSZ betrokken worden.

Complementair inzetten van Vlaamse en Europese fondsen

We staan blijvend in voor de uitvoering en het beheer van de programma's van het **Europees Sociaal Fonds (ESF+) in Vlaanderen**. De afdeling Europa WSE binnen het departement Werk en Sociale Economie beheert daarnaast als intermediaire instantie ook nog het Vlaamse luik van het federale Europees Asiel, Migratie en Integratiefonds (AMIF). Hierbij staat de afdeling Europa WSE, in

samenwerking met de minister bevoegd voor Inburgering en Integratie, in voor oproepen in het kader van het luik 'Integratie' uit het AMIF-fonds.

Om het rendement voor de Vlaamse arbeidsmarkt en het beleid te maximaliseren, zetten we deze middelen complementair en **versterkend in ten aanzien van het Vlaamse beleid**.

Een performante bestrijding van fraude en misbruik

We voeren de strijd tegen sociale fraude verder op met als doel eerlijke concurrentie na te streven, bescherming van de werknemers na te streven en (subsidie)misbruiken tegen te gaan. **We bestrijden misbruik, wanpraktijken en uitbuiting.** Bijvoorbeeld schimmige constructies via detachering, onderaanneming en sociale dumping zijn de Vlaamse arbeidsmarkt van de 21ste eeuw onwaardig. Een veroordeling kan leiden tot een uitsluiting en terugvordering van bepaalde subsidies.

Een performante bestrijding van misbruik en fraude beperkt zich niet tot inspecties alleen. Belangrijk zijn evenzeer ex ante controles bij de behandeling van dossiers, alsook de afhandeling van inbreukdossiers via terugvorderingen en boetes naar aanleiding van inbreuken vastgesteld tijdens inspecties. M.a.w. bestrijding van fraude behelst een **hele keten van handelingen** binnen verschillende diensten van het departement WEWIS. We zorgen voor een **structurele versterking met 30 VTE** van de betrokken diensten (de Vlaamse Sociale Inspectie voor de vaststellingen op het terrein, de Controlekamer van de Dienst Economische Migratie voor de ex-ante en ex-post controles, de Dienst Dienstencheques voor de terugvorderingen naar aanleiding van de vaststellingen en de Cel Administratieve Geldboeten voor het opleggen van administratieve geldboeten naar aanleiding van de vaststellingen).

Betrokkenheid van sociale partners

Ook sociaal overleg blijft een belangrijke pijler in ons arbeidsmarktbeleid. We betrekken de sociale partners via de SERV en het VESOC-overleg bij de voorbereiding en uitvoering van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. De inkanteling van de VLOR in de SERV zal zorgen voor een betere afstemming tussen onderwijsactoren en andere socio-economische spelers.

Deze inkanteling vindt plaats zodat er een betere afstemming komt tussen onderwijsactoren en andere socio-economische spelers. Het onderwijs is immers nauw verweven met de rest van de samenleving en wat in het belang is van scholen, is ook in het belang van de rest van de samenleving. De taakstelling en samenstelling van de VLOR worden behouden bij de integratie in de SERV

VII. BELEIDSVELD COMPETENTIES

1. ISE COMPETENTIES

1.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structuurelement

Het geheel van acties onder dit structuurelement kadert binnen **strategische doelstelling 5: Talent opleiden, omscholen en bijscholen doorheen de loopbaan.**

SD5: Talent opleiden, omscholen en bijscholen doorheen de loopbaan

Eén van de belangrijkste hefboomen om de loopbanen van Vlamingen te dynamiseren, is **opleiding, omscholing en bijscholing doorheen de loopbaan.** We maken de omslag naar een lerende samenleving waarin iedereen zonder onderscheid leert en waarin competenties beter benut worden en naar waarde geschat worden. Zo zorgen we ervoor dat burgers en ondernemingen sterker staan, over de juiste vaardigheden beschikken en klaar zijn voor een snel veranderende economie en samenleving. We dragen er op die manier ook toe bij dat talrijke knelpuntvacatures als gevolg van de mismatch tussen de gevraagde en beschikbare kwalificaties weggewerkt worden.

Als indicator verbonden aan de **ISE Competenties** voegen we de **opleidingsdeelname** toe van de bevolking tussen 25 en 64 jaar. Deze heeft een waarde van 26,0% voor de 12-maanden indicator formele en non-formele opleidingsdeelname in 2023, en 45,1% voor de 12-maanden indicator formele, non-formele en informele opleidingsdeelname in 2022. Meer informatie kan gevonden worden in bijlage X.

1.2 Operationele doelstellingen

OD 8: Inzetten op een opleidingsoffensief voor de arbeidsmarkt

Kennis is onze enige economische grondstof. Voortrazende technologische ontwikkelingen vragen voortdurend nieuwe vaardigheden van de Vlaming. Daarom stimuleren we levenslang leren. Om de talrijke knelpuntvacatures als gevolg van de mismatch tussen de gevraagde en beschikbare kwalificaties weg te werken en de loopbanen te versterken, zetten we via een opleidingsoffensief in op beroepsopleiding en levenslang leren voor werknemers en werkzoekenden.

Een kwalitatief opleidingsaanbod gebaseerd op competentienoden

We versterken de leercultuur in Vlaanderen door het levenslang leren te stimuleren via een **kwalitatief opleidingsaanbod dat is gebaseerd op competentieprognoses.** Zo versterken we de loopbanen en verhogen we de productiviteit en innovatiekracht van onze ondernemingen. We zien competentieontwikkeling als een gedeelde verantwoordelijkheid van opleidingsverstrekkers, werknemers en werkgevers.

We bouwen de **competentieprognoses** verder uit als hoeksteen van het opleidings- en omscholingsbeleid, en dit zowel op macro-, meso- en microniveau. De bedoeling is om de huidige en toekomstige competentienoden voor de arbeidsmarkt beter in kaart te brengen en actoren in de wereld van onderwijs te stimuleren om hiermee verder aan de slag te gaan.

- Op **macroniveau** continueren we het model van competentieprognoses onder leiding van Steunpunt Werk die informatie ontsluit over de huidige en toekomstige competentienoden. We vertalen de macroprognoses naar het brede werkveld met als doelstelling om de samenwerking tussen onderwijs- en werkveld te faciliteren om de competentienoden aan te pakken en het opleidingsaanbod beter op de prognoses af te stemmen. Het Partnerschap Levenslang Leren wordt daarom omgevormd naar een expertengroep bestaande uit sectorale experts van grote innovatieve bedrijven en instituties, arbeidsmarktexperts, onderwijs- en levenslang leren specialisten, en sociale partners om die opdracht op te nemen. Deze expertengroep krijgt als opdracht de ontwikkeling van een gemeenschappelijk beleid en visie rond levenslang leren dat vertrekt vanuit een loopbaanbenadering.
- Op **meso (sectoren) - en microniveau (ondernemingen)** creëren we ruimte voor competentieversterkende acties via het ESF-programma intersectorale samenwerking.

Zo evolueren we vanuit data en wetenschappelijke inzichten naar een meer **kwalitatief opleidingsaanbod** dat beter aansluit bij wat de arbeidsmarkt vandaag en in de toekomst nodig heeft.

We leggen in het opleidingsoffensief de **link naar de beschikbare ondersteuning in het ESF-programma** zoals "leergoesting" en de "intersectorale samenwerking" met het oog op competentieversterking.

Arbeidsmarktgericht opleiden voor werkzoekenden

Een steeds groter aandeel van de werkzoekenden die VDAB vandaag begeleidt, ervaart een competentiekloof met de vacatures. Dat komt doordat ze een tijdje niet actief zijn geweest, doordat ze niet de juiste competenties in huis hebben, of door de veranderende vraag op de arbeidsmarkt. Die kloof kunnen we enkel dichten met competentieversterking, het gaat hier zowel over vaktechnische competenties als ook over algemene competenties, zoals geletterdheid en taal. Opleiding maakt dan ook integraal deel uit van de oriëntering (bijvoorbeeld via mobiele opleidingen) en bemiddeling naar een job. Vacaturegerichte opleiding is net als het verwerven van arbeidsattitude nodig om vacatures in te vullen en een succesvolle match tot stand te brengen.

In lijn met het regeerakkoord behoudt VDAB de regie over die opleidingstrajecten en blijft daarbij ook waken over de kwaliteit ervan. We zetten ook hierbij in op het meest succesvolle, het kortste traject naar duurzaam werk.

Om deze trajecten met competentieversterking mogelijk te maken zal VDAB nog sterker samenwerken met (semi)-publieke en private partners. Ook hier werkt VDAB via de sourcingstrategie met de opties "verbind", "koop" of "maak". Naast kostenefficiëntie houden we bij de sourcingbeslissingen ook rekening met kwaliteit, flexibiliteit (bv. opstartmomenten, intensiteit, modulaire opleidingen,...), arbeidsmarktgerichte inhoud en flankerend werken rond drempels (bv taal, geletterdheid) omwille van de noden van werkzoekenden. VDAB in eigen beheer zal nog meer focussen op competentieversterking waarvoor er geen privaat of semi-publiek opleidingsaanbod is. Daarnaast gaan we in gesprek met onze partners om te zien of deze meer kunnen inzetten op aanbod dat tegemoetkomt aan de noden van werkzoekenden, zoals een korter, meer modulair, flankerend en vacaturegericht aanbod. Dit vereist mogelijk ook een aangepast financieringssysteem voor publieke opleidingsverstrekkers. Via een uitgaventoetsing zou deze mogelijkheid verder verkend kunnen worden.

De VDAB-mastercampussen worden verder uitgebouwd vanuit de filosofie van samenwerking, waarbij er door partners en VDAB wordt geïnvesteerd. Deze mastercampussen bieden opleidingskansen aan zowel werkzoekenden als

werknemers, leerlingen en studenten, leerkrachten, bedrijven, sectoren en kennisinstellingen, naast bemiddelingsactiviteiten. De opleidingen vinden plaats binnen een moderne en didactisch uitgeruste infrastructuur, voorzien door VDAB en diverse partners (Syntra, scholen, centra voor volwassenenonderwijs, sectorfondsen,...). Het maken van een keuze voor opleidingsinfrastructuur vraagt om een doorgedreven analyse van de leernoden, de noden op de Vlaamse arbeidsmarkt (bv. vanuit de strategische maakindustrie) en de daaraan gekoppelde leerinfrastructuur binnen de regio van een campus, waarvoor ook andere belanghebbenden en het beleidsdomein onderwijs zal worden aangesproken.

Beroepskwalificerende trajecten en EVC mogelijk maken

Beroepskwalificaties vormen de hoeksteen van opleidingen dual leren en beroepskwalificerende opleidings- en EVC-trajecten. We volgen van nabij de **evaluatie van de curriculumdossiers en de beroepskwalificaties** op die het 'beleidsdomein Onderwijs/de minister van Onderwijs' aanvat i.s.m. de SERV.

We zien erop toe dat de beoogde vereenvoudiging zich vertaalt in **werkbare (deel)kwalificaties en afgeleide producten** (curriculumdossiers, beroepskwalificerende trajecten, EVC-standaarden, ...) waarmee sectoren, publieke en private aanbieders de competenties van burgers kunnen versterken, bijvoorbeeld via het instrument van de Leerjobs.

Inzetten op doelmatige opleidingsincentives

We doen een aantal **bijsturingen in de Vlaamse opleidingsincentives** zodat ze doelmatig ingezet kunnen worden om de inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt te versterken.

- We verankeren het recht op opleiding voor werknemers via **zowel het individueel als het gemeenschappelijk initiatiefrecht bij het Vlaams opleidingsverlof (VOV)**. We hervormen het VOV met nadruk op **knelpuntberoepen**. We waken erover dat het VOV gericht wordt op het versterken van de arbeidsmarkt, loopbanen en productiviteit en bijgevolg niet meer gericht is op bedrijfsinterne opleidingen in de huidige job. Ook misbruiken zoals brokerconstructies sluiten we uit.
- We onderzoeken de mogelijkheden om de **opleidingscheques** doelmatiger in te zetten.
- We evalueren de doelmatigheid van het **Vlaams opleidingskrediet**. Het opleidingskrediet is een bijkomende premie die een werknemer onder bepaalde voorwaarden kan aanvragen bovenop de onderbrekingsuitkering van de RVA bij opname van een tijdskrediet met motief opleiding. De doelstelling is om werknemers te ondersteunen bij het volgen van langdurige, arbeidsmarktgerichte opleidingen. Gezien zijn beperkt bereik en geringe bekendheid wensen we deze maatregel onder de loop te nemen.
- In het licht van de fusie van de beleidsdomeinen Economie, Wetenschap en Innovatie en Werk en Sociale Economie maken we ook werk van de **afstemming en stroomlijning van de instrumenten** en initiatieven voor opleiding, levenslang leren en competentieontwikkeling voor werknemers en ondernemers. Dit ook met het oog op een impactvol opleidingsoffensief voor meer productiviteitsgroei en meer werkbaar werk.

We bundelen alle rechten van de werknemer in één persoonlijke en overzichtelijke digitale portefeuille (het **opleidingstegoed**). We breiden dit bestaande opleidingstegoed in samenwerking met partners verder uit met andere opleidingsrechten (o.a. onderwijsincentives zoals verlaagde inschrijvingsgelden en sectorale incentives) en moedigen het gebruik ervan door werknemers verder aan via gerichte communicatie-acties en campagnes.

Om burgers maximaal gebruik te laten maken van hun opleidingsrechten, voorzien we tevens een **gebruiksvriendelijk platform** met een overzicht van alle mogelijke opleidingen en zoeken daarvoor afstemming en synergiën over de beleidsdomeinen heen.

Vorming en opleiding is een exclusieve bevoegdheid van de gemeenschappen. We vragen aan de federale regering om de '**Federal Learning Account**'-tool te schrappen. Deze is administratief belastend voor ondernemingen en ligt niet in lijn met het regionale beleid, in het bijzonder de werking van het Vlaams Opleidingsverlof.

Leercultuur in Vlaanderen versterken

De inspanningen op vlak van opleiding en omscholing moeten gekaderd worden binnen een breed strategisch programma gericht op de versterking van het levenslang leren in Vlaanderen. Om de vele ambities in het opleidingsoffensief te realiseren, is het nodig om de versnippering van bevoegdheden, instrumenten, domeinen en partners te overstijgen.

Het **Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen** wordt daarom verder uitgebouwd tot een vraaggestuurd expertisecentrum op het snijvlak van onderzoek, beleid en werkveld dat expertise opbouwt en deze op een laagdrempelige manier ter beschikking stelt van het werkveld. Binnen haar opdracht zal het expertisecentrum onder meer inzetten op het informeren, sensibiliseren en professionaliseren van brugfiguren, op het optimaliseren van de impact van leren (impactvolle leerwegen) en op het verder uitbouwen van data, monitoring en onderzoek rond levenslang leren in Vlaanderen.

Ook met de **ESF-oproepen Leerecosystemen** maken we werk van een leercultuur in Vlaanderen en maken we de omslag naar een lerende samenleving die mensen en lokale gemeenschappen veerkrachtiger maakt. Leerecosystemen zijn hiervoor een hefboom, door jong en oud levensechte contexten te bieden waarbinnen zij al doende hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Van hieruit worden ze op weg gezet om een persoonlijk leerpad vorm te geven dat verschillende contexten om te leren combineert.

De werking van het **Partnerschap Levenslang Leren** wordt geheroriënteerd naar een jaarlijks expertenforum dat zich buigt over huidige en toekomstige competentienoden (zie eerder).

Optimaliseren en uitbreiden van duaal leren

We optimaliseren en breiden het duaal leren uit in het **secundair onderwijs**, zowel in **arbeidsmarktgerichte richtingen als in richtingen met dubbele finaliteit**.

- Om duaal leren in het technisch onderwijs (dubbele finaliteit) te faciliteren, flexibiliseren we de voorwaarden.
- We hanteren bij de optimalisering van duaal leren een maatgerichte aanpak op basis van een lokale analyse van vraag en aanbod door het departement WSE.

- We versterken het imago van duaal leren als een volwaardige leerweg die ook voor sterke leerlingen veel mogelijkheden biedt. We bestendigen het Vlaams Partnerschap Duaal Leren en de sectorale partnerschappen in hun decretale opdrachten voor duaal leren.
- We ondersteunen ondernemingen in alternerende en duale opleidingen. We vragen aan de federale regering om de drempels voor duaal leren in de federale regelgeving weg te werken, bijvoorbeeld inzake de arbeidsongevallenverzekering. We vragen ook aan de federale regering om de startbaanverplichting af te schaffen.

VIII. LIJST MET AFKORTINGEN

BBT: Beleids- en Begrotingstoelichting
BKT: Beroepskwalificerend traject
BVR: Besluit Vlaamse Regering
CVO: Centrum voor volwassenenonderwijs
DAB: Diensten van algemeen belang
DAC: Derde Arbeidscircuit
(D)WSE: (Departement) Werk en Sociale Economie
EAK: Enquête naar de arbeidskrachten
ELA: Europese Arbeidsautoriteit
EMCO: Employment Committee
ESF: Europees Sociaal Fonds
EU: Europese Unie
EVC: Erkennen van competenties
EWI: Economie, Wetenschap en Innovatie
GESCO: Gesubsidieerde Contractuelen
IBO: Individuele Beroepsopleiding
IMC: Interministeriële conferentie
ISD: Informatie- en Screeningsdienst (Agentschap Binnenlands Bestuur)
ISE: inhoudelijke structuurelementen
kmo: Kleine en middelgrote ondernemingen
NARIC: National Academic Recognition Information Centre
NEET: Not in Employment, Education or Training
OCMW: Openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn
OD: Operationele doelstelling
OESO: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
RIZIV: Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RVA: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SERV: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
STEM: Science, technology, engineering, and mathematics
StIA: Stichting Innovatie en Arbeid
VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIONA: Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering
VLAIO: Agentschap Innoveren & Ondernemen
VOV: Vlaams Opleidingsverlof
WSE: Werk en Sociale Economie

IX. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'

1. Departement Werk en Sociale Economie

Nr.	NAAM INITIATIEF	AARD	INHOUD	PLANNING/ STAND VAN ZAKEN	DATUM INWERKING TREDING
	Jobbonus				
1.	Opheffing jobbonus	decreet	Opheffing van de jobbonus in functie van federale belastinghervorming	On hold	
	Economische migratie				
2.	Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende de creatie van een elektronisch platform inzake de gecombineerde verblijfsaanvraagprocedure met het oog op de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, de aanvraagprocedure voor buitenlandse werknemers en zelfstandigen en in het kader van de coördinatie van het	Instemmings-decreet	Uitbreiding samenwerkingsakkoord (fase 3) opdat ook de arbeidskaarten en de beroepskaarten via het uniek loket kunnen worden aangevraagd	RVS 10/07/2024 – advies verwerkt. Wachten op agendering def. goedkeuring	Te bepalen

	beleid inzake de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse werknemers en zelfstandigen			
3.	Samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waalse Gewest, het Vlaamse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap over de coördinatie van het beleid voor de toekenning van arbeidsvergunningen en voor de toekenning van de verblijfsvergunning, alsook de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse werknemers	Instemmingsdecreet	Omzetting richtlijn single permit 2024/1233	Nog op te starten
4.	Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers	Wijzigingsbesluit	Punctuele aanpassingen, omzetting single permit richtlijn 2024/1233, (invoering erkend referentensysteem?)	Nog op te starten
5.	Ministerieel Besluit van 1 september 2023 houdende vaststelling van de lijst van middengeschoolde functies waarvoor een structureel tekort aan arbeidskrachten bestaat	MB	Actualisering dynamische migratielijst middengeschoolden op basis van de behoeften arbeidsmarkt	Nog op te starten (uiterlijk sept 2025)

	Ketenaansprakelijkheid				
6.	BVR uitvoering ketenaansprakelijkheid	Besluit	Opvragen documenten voor controle ketenaansprakelijkheid	on hold	
7.	Decreet ketenaansprakelijkheid	wijzigingsdecreet wet 30/04/1999	Verstrenging ketenaansprakelijkheid illegale tewerkstelling	on hold	01/01/2025
8.	BVR Au Pairs	Besluit	Uitwerking erkenningsregeling au pair-bureaus	Nog op te starten (in afwachting van uitwerking federaal statuut)	
	Dienstencheques				
9.	Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, wat betreft de aanschafprijs	Wijzigingsbesluit	Verhoging en indexering aanschafprijs DC	Nog op te starten	1/1/2025
10.	Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, wat betreft de afschaffing fiscaal voordeel	Wijzigingsbesluit	Aanpassing DC-regelgeving aan afschaffing fiscaal voordeel in WIB, o.a. afschaffen fiscale attesten in loop 2026	Nog op te starten, einde 2025	

	Thematische verlopen			
11.	Besluit Vlaamse Regering Opheffing aanmoedigingspremie ikv landingsbanen social profit	Wijzigingsbesluit	Selectiever en doelmatiger inzetten	1 maart 2025
12.	BVR tot wijziging van Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector	Wijzigingsbesluit	Selectiever en doelmatiger inzetten	1 maart 2025
13.	BVR tot wijziging van Besluit van de Vlaamse regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in Vlaamse private sociale profitsector	Wijzigingsbesluit	Selectiever en doelmatiger inzetten	1 maart 2025
	Reorganisatie			
14.	BVR tot overdracht van personeel van Dept WSE naar Dept EWI (dat nieuwe naam WEWIS heeft vanaf 1/1/2025)		Dossier ligt bij SG EWI voor adviesvraag IF	1 januari 2025

15.	Decreet tot wijziging van de sectorale regelgeving voor nieuwe naam gefusioneerd departement		Aanpassing sectorale regelgeving aan nieuwe naam dept.	Ontwerp klaar voor adviesvraag IF (na aanpassing door DEWI): dossier wordt samengenomen voor adviesvraag IF met het BVR	1 januari 2025 (retroactief)
16.	BVR tot wijziging van de sectorale regelgeving voor nieuwe naam gefusioneerd departement		Aanpassing sectorale regelgeving aan nieuwe naam dept.	Ontwerp klaar in oktober 2024 voor adviesvraag IF	1 januari 2025 (retroactief)
Opleidingsincentives					
17.	Decreet tot wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985	wijzigingsdecreet	Optimalisatie van het operationeel proces (cfr. nauwgezetheid en sanctie werknemer, ...)	Wordt opgestart	1 september 2025
18.	Besluit Vlaamse Regering tot wijziging van het Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018	Wijzigingsbesluit	Optimalisatie van het operationeel proces en uitvoering geven aan het Regeerakkoord	Wordt opgestart	1 september 2025
19.	Ministerieel Besluit administratieve verplichtingen		Optimalisatie van het operationeel proces en uitvoering geven aan het Regeerakkoord		
20.	Ministerieel Besluit – beoordelingssysteem		Optimalisatie van het operationeel proces en uitvoering geven aan het Regeerakkoord		

21.	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 herstellwet 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 de optimalisatie van het operationele proces	Wijzigingsbesluit	Technische aanpassingen aan VOV procedure in BVR van 21/12/2018	aangepast n.a.v. SERV, na eerste principiële goedkeuring VR, voor advies naar VOC	1 januari 2025
22.	Besluit Vlaamse Regering Opleidingscheques	Wijzigingsbesluit	Doelmatiger inzetten van opleidingscheques		1 september 2025
23.	Besluit Vlaams Opleidingsverlof	wijzigingsbesluit	Knelpuntgerichte opleidingen		Te bepalen
Beroepskwalificerende trajecten					
24.	Decreet tot wijziging van het decreet van 26 april 2019 betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een	wijzigingsdecreet	Decretale rechtsgrond voor de verwerkingen van persoonsgegevens en registratie in de LED	IF	Te bepalen

	gemeenschappelijk kwaliteitskader				
	Programmadecreet				
25.	Programmadecreet bij de begroting	decreet	- Diverse besparingsmaatregelen 1) Gesco en DAC 2) Sectorale korting dienstboden 3) Gewone doelgroepvermindering zittende ouderen 4) Vlaams opleidingsverlof	Najaar 2024 In voorbereiding	01/01/2026
	Derde Arbeidscircuit				
26.	Opheffingsbesluit	BVR	- beëindigingsregeling DAC	Najaar 2024	te bepalen

2. VDAB

Nr.	NAAM INITIATIEF	AARD	INHOUD	PLANNING/ STAND VAN ZAKEN	DATUM INWERKIN GTREDING
	Wijziging samenstelling Raad van bestuur				
1.	Wijziging BVR van 31 maart 2006 houdende vaststelling van het ledenaantal en de samenstelling van	BVR	Vermindering aantal leden RvB naar aanleiding van regeerakkoord	In voorbereiding	Te bepalen

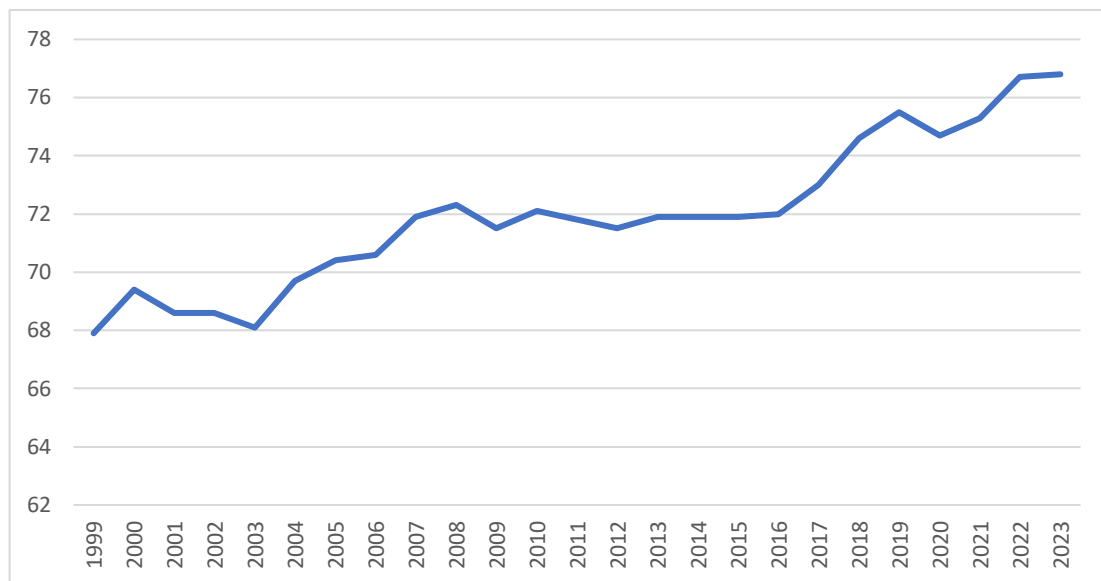
	de raad van bestuur van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding				
	samenwerkingsakkoord Vlaanderen/Wallonië				
2.	Ontwerp van decreet tot instemming met het samenwerkingsakkoord van (datum) tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Vlaamse Gewest en het Waalse Gewest over de afstemming van het arbeidsmarktbeleid en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden	decreet	Samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en Wallonië ifv het bevorderen van de interregionale mobiliteit van werkzoekenden kracht van wet geven via een instemmingsdecreet	In voorbereiding	Te bepalen
	Samenwerkingsakkoord decreet activering leefloongerechtigde via verplichte inschrijving bij VDAB				
3.	Decreet over de activering van leefloongerechtigden via de verplichte inschrijving bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	decreet	Deels afgerond, Opstellen van een samenwerkingsakkoord met het werkingskader.	In voorbereiding	Te bepalen
	Decreet samenwerking partnerschappen				
4.	Decreet duurzaam partnerschap Werk/ lokaal samenwerkingsmodel	decreet	Juridische basis voor data-uitwisseling tussen partners onderling.	In voorbereiding	te bepalen
	Decreet dataregie				
5.	Wijziging VDAB-decreet wat betreft de rol van dataregisseur	decreet	Concretisering en verankering rol dataregisseur in het VDAB-decreet	In voorbereiding	te bepalen

X. BIJLAGE 'ISE INDICATOREN'

1. ISE Activering binnen het beleidsdomein Werk

Indicator: werkzaamheidsgraad algemene bevolking van 76,8% in 2023

De werkzaamheidsgraad is een algemeen geldende indicator die gebruikt wordt om activering in kaart te brengen. Ze wordt sinds jaren internationaal gemeten en gemonitord op een identieke manier. Binnen het beleidsdomein geniet deze indicator een centrale plaats als prestatie-informatie van het gevoerde beleid, zij het op een hoog niveau en mogelijk met een effect dat pas na enkele jaren zichtbaar wordt, en ook beïnvloed kan worden door andere actoren en factoren.



Noot: * In 2017 en 2021 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. De evolutie moet bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Bron: DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

Benaming	De werkzaamheidsgraad van de algemene bevolking (20-64 jaar)
Definitie	De werkzaamheidsgraad of werkgelegenheidsgraad meet het gedeelte van de bevolking dat werkt binnen de bevolkingsgroep op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar). Deze kritische prestatie-informatie-indicator wordt al jaren gemonitord door het beleidsdomein en beantwoordt aan een duidelijke beleidsdoelstelling, zoals onder meer ook opgenomen in het Vlaamse Regeerakkoord 2024-2029. De indicator heeft een directe link met de strategische doelstelling om talent aan het werk te krijgen op een inclusieve arbeidsmarkt. Hoewel externe factoren zoals mondiale crises of beleid op andere niveaus deze indicator kunnen beïnvloeden, kunnen we aannemen dat het Vlaamse beleid een belangrijke stuwende kracht heeft en is het de voornaamste indicator om het beleid te monitoren.

Laatste gekende waarde	In 2023 bedroeg de werkzaamheidsgraad van 20-64-jarigen 76,8% . De EAK-survey werd afgenomen doorheen het jaar 2023 (4 kwartalen) en het gaat hier over een jaarresultaat.
Streefwaarde	Deze legislatuur streven we naar een werkzaamheidsgraad van 80% of hoger .
Beleidsmatige relevantie	De werkzaamheidsgraad is een <i>effectindicator</i> , die voor het afgelopen jaar een algemeen beeld geeft van de mate waarin het beleid de activering van de bevolking tussen 20 en 64 jaar ondersteunt, zonder dat de resultaten één-op-één de directe output van de verschillende, specifieke maatregelen binnen de ISE weerspiegelen. Outputindicatoren per maatregel of doelgroep worden zo consistent mogelijk ontwikkeld, maar kunnen een eigen finaliteit hebben. Als overkoepelende indicator is de effectindicator 'werkzaamheidsgraad' dus gepaster dan alternatieve outputindicatoren.
Budgettaire relevantie	Zoals hierboven aangehaald, dekt de werkzaamheidsgraad als effectindicator de volledige ISE en is deze dus ook budgettair relevant.
Soort indicator	Effectindicator <i>Met deze beleidsindicator overkoepelen we de ISE Activering. Directe outputindicatoren op niveau van de ISE nemen we hier niet op, maar worden in andere documenten gemonitord. Zo werd een dashboard opgesteld via het open dataportaal:</i> https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/werkzaamheidsmonitor3/
Berekeningswijze	De indicator wordt stabiel gemeten over de tijd heen en wordt jaarlijks geüpdatet. Kwartaalcijfers zijn ook voorhanden, maar we kiezen hier voor het jaargemiddelde. Men berekent de totale werkzaamheidsgraad als het aandeel van de werkende mensen (voltijds of deeltijds) binnen het totaal van de bevolking van 20 tot en met 64 jaar (de arbeidspopulatie). Meer info over de berekeningswijze: https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkzaamheidsgraad/metadata-werkzaamheidsgraad
Bron	DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK De EAK-survey wordt uitgevoerd door Statbel en de data wordt aangeleverd aan DWSE/Steunpunt Werk. De indicatoren worden verder gedeeld met Statistiek Vlaanderen voor onder andere de lijst met Vlaamse Openbare Statistieken. Meer info: https://statbel.fgov.be/nl/enquete/enquete-naar-de-arbeidskrachten-eak
Meetfrequentie	De EAK-survey wordt jaarlijks uitgevoerd en geanalyseerd. De data van het voorgaande jaar zijn voor DWSE beschikbaar in het tweede kwartaal van het huidige jaar.
Kwaliteitsbeoordeling	De werkzaamheidsgraad wordt opgenomen als een openbare statistiek: https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkzaamheidsgraad . De data wordt aangeleverd via het Steunpunt Werk, zoals ook in de bronvermelding en metadata wordt beschreven.

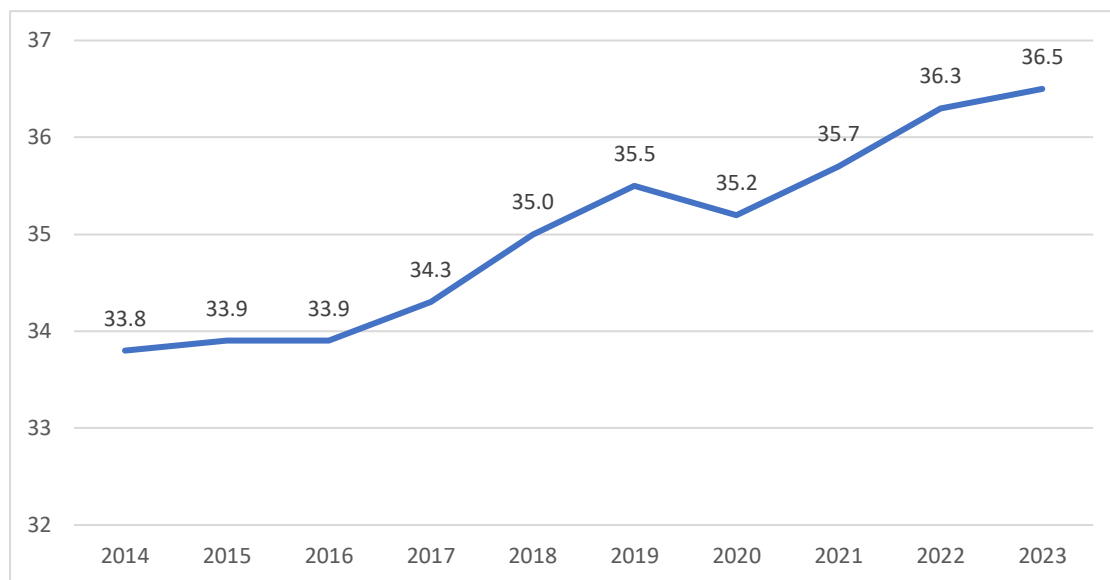
	Ook op de website van het Steunpunt Werk wordt de werkzaamheidsgraad gerapporteerd: https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/trendindicatoren-vlaamse-arbeidsmarkt-werkzaam-werkloos. Ook het internationaal perspectief wordt weergegeven: https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkzaamheid De data wordt ook door Eurostat verspreid: https://ec.europa.eu/eurostat. Ook federaal wordt er over deze data gerapporteerd: https://www.indicators.be/nl/t/G08/Waardig_werk_en_economische_groei
Reeds gebruikt in andere documenten	De indicator wordt jaarlijks gemonitord via de EAK-survey (enquête naar de arbeidskrachten) en is gelinkt met de doelstelling om zoveel mogelijk mensen op beroepsactieve leeftijd te laten participeren aan de arbeidsmarkt. Jaarlijks publiceert DWSE in samenwerking met het Steunpunt Werk een Trendrapport rond kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, waar de werkzaamheidsgraad van de algemene bevolking stevast als referentiepunt wordt opgenomen. Een korte samenvatting, alsook het rapport kan men hier terugvinden: https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-departement-werk-en-sociale-economie/bijdragen-van-het-kennisplatform/trendrapport-2023-kwetsbare-groepen-op-de-vlaamse-arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad wordt – als uitgangspunt van onderzoek – vaak aangehaald in documenten en presentaties binnen het beleidsdomein: https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-departement-werk-en-sociale-economie

2. ISE Loopbanen binnen het beleidsdomein Werk

Indicatoren:

- De gemiddelde loopbaanlengte lag in 2023 op 36,5 jaar.
- Over de werkbaarheid rapporteren we met een focus op de combinatie arbeid-privé. In 2023 rapporteerden 12,9% van de werknemers en 29,8% van de zelfstandigen een onevenwicht in de werk-privécombinatie.

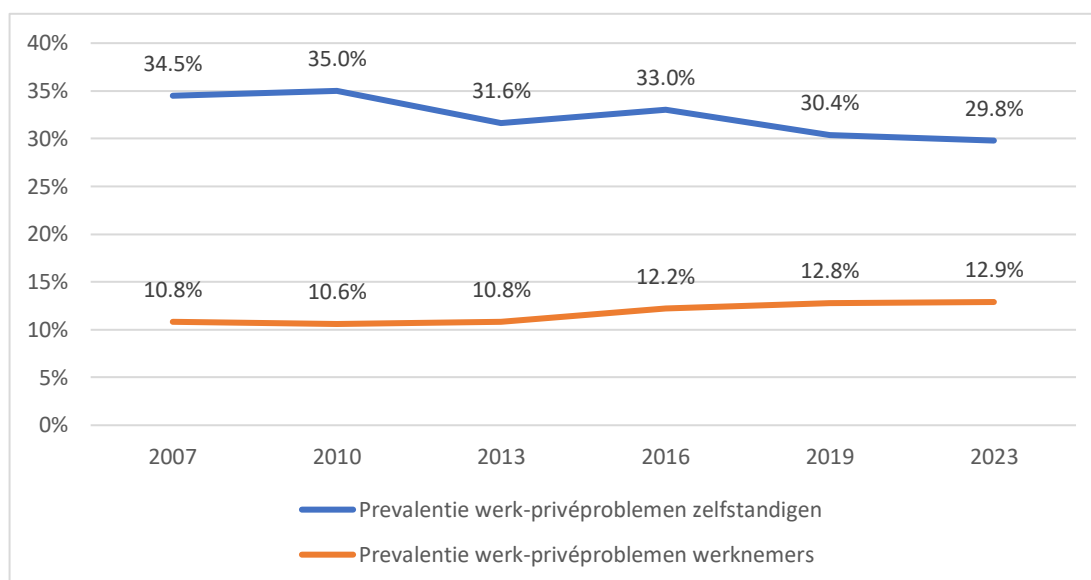
Gemiddelde loopbaanlengte



Noot: * In 2017 en 2021 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. De evolutie moet bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Bron: DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

Prevalentie werk- privéproblemen



Bron: DWSE op basis van SERV (StIA) – werkbaarheidsmonitor werknemers en werkbaarheidsmonitor zelfstandigen

Om de ISE op een samenhangende manier te benaderen, streven we naar een indicator die nauw aansluit bij het aan het werk houden van mensen in dynamische loopbanen, met een sterke focus op de balans tussen werk en privé. De gemiddelde lengte van een loopbaan is een eerste proxy, maar in de komende periode worden inspanningen geleverd om aanvullende indicatoren te vinden of om eventueel de indicator via een andere methodologie te operationaliseren.

Ook het aspect privé-werk-balans staat centraal in deze ISE. Om die reden voegen we daarover nog een indicator toe die zeer kwalitatief is en recent werd geüpdatet via de werkbaarheidsmonitor. We onderzoeken in welke mate de indicator werkstress hieraan kan bijdragen.

Benaming	Gemiddelde loopbaanlengte
Definitie	Gemiddelde lengte van een loopbaan in jaren weergegeven.
Laatste gekende waarde	In 2023 bedroeg de gemiddelde loopbaan in Vlaanderen 36,5 jaar . De EAK-survey werd afgenomen doorheen het jaar 2023 (4 kwartalen) en het betreft een jaarresultaat.
Streefwaarde	Voor deze indicator streven we naar een zo hoog mogelijke waarde , maar om een haalbare streefwaarde vast te stellen, zijn bijkomende analyses nodig. Aangezien de indicator ook personen die nooit werkten opneemt, kan het gemiddelde niet gerelateerd worden aan een streefwaarde die spreekt over een volledige loopbaan van 45 jaar. We engageren ons dat we een streefwaarde zullen bepalen tegen BO 2026.
Beleidsmatige relevantie	De gemiddelde loopbaanlengte is een <i>effectindicator</i> , die een indicatie geeft van het loopbaanbeleid: hoe langer de loopbaan, hoe sterker de loopbaan is geweest. Deze effectindicator weerspiegelt niet één-op-één de directe output van de verschillende, specifieke maatregelen binnen de ISE. Outputindicatoren per maatregel of doelgroep worden zo consistent mogelijk ontwikkeld, maar kunnen een eigen finaliteit hebben. Als overkoepelende indicator is de effectindicator 'gemiddelde loopbaanlengte' dus gepaster dan alternatieve outputindicatoren.
Budgettaire relevantie	Zoals hierboven aangehaald, dekt de gemiddelde loopbaanlengte als effectindicator de ISE en is deze dus ook budgettair relevant.
Soort indicator	Effectindicator <i>Met deze beleidsindicator overkoepelen we de ISE Loopbanen. Directe outputindicatoren op niveau van de ISE nemen we hier niet op, maar worden verder onderzocht. Ook andere operationaliseringën worden bestudeerd, zoals het Federaal Planbureau i.s.m. CeSO, KULeuven Rapport loopbaansamenstelling en FOD WASO https://werk.belgie.be/nl/statistieken --> structurele indicatoren werkgelegenheid en arbeidsmarkt – jaarbasis.</i>
Berekeningswijze	De berekening door Eurostat wordt overgenomen (zie bijvoorbeeld HYTTI.PMD en https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Duration_of_working_life_statistics) Deze houdt rekening met drie basisvariabelen: levensverwachting

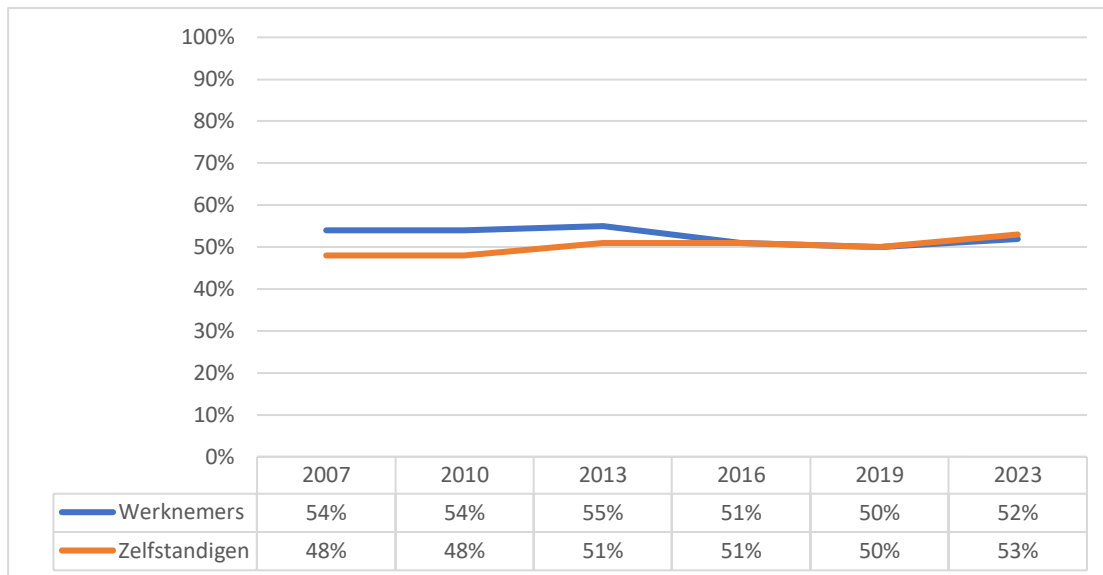
	per leeftijd, overlevingskans per leeftijd, en participatiegraad per leeftijd. Het is dus de verwachte actieve loopbaan, gemeten op basis van de EAK-surveydata.
Bron	DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK De EAK-survey wordt uitgevoerd door Statbel en de data wordt aangeleverd aan DWSE/Steunpunt Werk. De indicator wordt momenteel niet opgenomen in de lijst met Vlaamse Openbare Statistieken, maar de opmaak van de nieuwe lijst voor de periode 2025-2029 is nog lopende.
Meetfrequentie	De EAK-survey wordt jaarlijks uitgevoerd en geanalyseerd. De data van het voorgaande jaar zijn voor DWSE beschikbaar in het tweede kwartaal van het huidige jaar.
Kwaliteitsbeoordeling	Eurostat en FOD Economie publiceren deze data via hun websites, met een duidelijke link naar een metafige: https://werk.belgie.be/nl/statistieken https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Duration_of_working_life_-_statistics
Reeds gebruikt in andere documenten	Loopbanen is een onderwerp dat in verschillende studies wordt belicht, maar de indicator op zich wordt (nog) niet gevisualiseerd door het Steunpunt Werk. https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-departement-werk-en-sociale-economie

Benaming	Onevenwicht werk-privécombinatie
Definitie	Parameter die het onevenwicht tussen werk en privé meet bij enerzijds werknemers en anderzijds zelfstandigen .
Laatste gekende waarde	In 2023 rapporteerden 12,9% van de werknemers en 29,8% van de zelfstandigen een onevenwicht in de werk-privécombinatie. Data zijn afkomstig van de werkbaarheidsmonitor van de SERV die aanvankelijk om de drie jaar en momenteel om de vier jaar wordt opgemaakt.
Streefwaarde	We streven naar een zo laag mogelijke waarde voor deze indicator. Het is belangrijk om de prevalentie van het onevenwicht werk-privé via beleid te verkleinen. We engageren ons dat we een streefwaarde zullen bepalen tegen BO 2026.
Beleidsmatige relevantie	Het is een <i>effectindicator</i> , die bijgevolg de directe output van de verschillende, specifieke maatregelen niet één-op-één weerspiegelt. Outputindicatoren per maatregel of doelgroep worden zo consistent mogelijk ontwikkeld, maar kunnen een eigen finaliteit hebben. Als overkoepelende indicator is deze effectindicator dus gepaster dan alternatieve outputindicatoren.
Budgettaire relevantie	Zoals hierboven aangehaald, dekt de indicator 'onevenwicht werk-privécombinatie' als effectindicator de ISE en is deze dus ook budgettair relevant.
Soort indicator	Effectindicator <i>Met deze beleidsindicator overkoepelen we de ISE Loopbanen.</i>
Berekeningswijze	De indicator wordt gemeten via de SERV (Stichting Innovatie & Arbeid) werkbaarheidsmonitor. De laatste editie dateert van 2023. De werkbaarheid is een compositie van 4 werkbaarheidsindicatoren, waarbij we ons binnen deze ISE focussen op de indicator werk-privé-balans. Deze staan beschreven in de methodologische rapportering: https://www.werkbaarwerk.be/sites/default/files/documenten/StI_A_20191130_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2019_RAP.pdf Inzake methodologie geeft de methodologische nota meer informatie: https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/32283 over de steekproeftrekking en bepaling. De onderzoekspopulatie bestaat uit werknemers: loontrekkenden, exclusief (werk)studenten, met woonplaats in het Vlaamse Gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. Ook de metadata van de openbare statistieken op de website van Statistiek Vlaanderen kan hiervoor geraadpleegd worden: https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkbaar-werk/metadata-werkbaar-werk
Bron	DWSE op basis van SERV (Stichting Innovatie & Arbeid)-werkbaarheidsmonitor. De indicatoren worden ook gedeeld met Statistiek Vlaanderen voor onder andere de lijst met Vlaamse Openbare Statistieken: https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkbaar-werk

Meetfrequentie	De meting wordt om de drie of vier jaar uitgevoerd. De cijfers zijn meestal het jaar erna beschikbaar. De eerste meting werd uitgevoerd in 2004. De recentste meting van 2023 is inmiddels de zevende editie van deze bevraging.
Kwaliteitsbeoordeling	Ook op de website van Statistiek Vlaanderen wordt de indicator gerapporteerd: https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkbaar-werk .
Reeds gebruikt in andere documenten	De indicator wordt gemonitord via de SERV (Stichting Innovatie & Arbeid) en is gelinkt met de doelstelling om talent aan boord te houden. Er is zelfs een eigen website en dashboard die deze kwalitatieve meting visualiseert en bespreekt: https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk

3. ISE Duurzame arbeidsmarkt binnen het beleidsdomein Werk

Indicator: de algemene werkbaarheid bedroeg in **2023 51,8% voor de werknemers** en **52,2% voor de zelfstandigen**.



Bron: DWSE op basis van SERV (StIA) – werkbaarheidsmonitor werknemers en werkbaarheidsmonitor zelfstandigen

'Werkbaarheid' geeft het aandeel werknemers/zelfstandigen aan dat een kwaliteitsvolle job heeft, i.e. geen knelpunten signaleert op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans. De indicator is verbonden met werkbaar werk, met werkplezier, maar ook met langer blijven werken, lager ziekteverzuim, gemotiveerde werkrachten die efficiënter en productiever werken, ... Hierdoor draagt werkbaarheid bij aan een duurzame arbeidsmarkt, en sluit de indicator sterk aan bij zowel de strategische doelstelling en als de onderliggende doelstellingen.

De indicator 'werkbaarheid' kan gemonitord worden, waarbij het de doelstelling is om deze via ondersteunend beleid te verhogen. Het is een effectindicator die niet aanzien kan worden als een outputindicator van een bepaalde maatregel of van bepaalde maatregelen. Er zijn ook andere omgevingseffecten die een invloed hebben op deze indicator.

Benaming	Werkbaarheidsgraad
Definitie	'Werkbaarheid' geeft het aandeel werknemers/zelfstandigen met een kwaliteitsvolle job weer, i.e. geen knelpunten signaleert op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans.
Laatste gekende waarde	In 2023 was de algemene werkbaarheidsgraad 51,8% voor de werknemers en 52,2% voor de zelfstandigen . Deze data kwam uit de zevende editie van de werkbaarheidsmonitor, uitgevoerd door de SERV (StIA)
Streefwaarde	Voor deze indicator streven we naar een zo hoog mogelijke waarde . Met een hoge werkbaarheid zorgen we voor een duurzame arbeidsmarkt. We engageren ons dat we een streefwaarde zullen bepalen tegen BO 2026.
Beleidsmatige relevantie	Het is een <i>effectindicator</i> , die bijgevolg de directe output van de verschillende, specifieke maatregelen niet één-op-één weerspiegelt. Outputindicatoren per maatregel of doelgroep worden zo consistent mogelijk ontwikkeld, maar kunnen een eigen finaliteit hebben. Als overkoepelende indicator is deze effectindicator dus gepaster dan alternatieve outputindicatoren.
Budgettaire relevantie	Zoals hierboven aangehaald, dekt de indicator 'werkbaarheidsgraad' als effectindicator de ISE en is deze dus ook budgettair relevant.
Soort indicator	Effectindicator <i>Met deze beleidsindicator overkoepelen we de ISE Loopbanen.</i>
Berekeningswijze	De indicator wordt gemeten via de SERV (Stichting Innovatie & Arbeid) werkbaarheidsmonitor. De laatste editie dateert van 2023. De werkbaarheid is een compositie van 4 werkbaarheidsindicatoren. Deze staan beschreven in de methodologische rapportering: https://www.werkbaarwerk.be/sites/default/files/documenten/StIA_20191130_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2019_RAP.pdf Inzake methodologie, geeft de methodologische nota meer informatie: https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/32283 over de steekproeftrekking en bepaling. De onderzoekspopulatie bestaat uit werknemers: loontrekkenden, exclusief (werk)studenten, met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief

	arbeidsprestaties hebben geleverd. Ook de metadata van de openbare statistieken op de website van Statistiek Vlaanderen kan hiervoor geraadpleegd worden: https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkbaar-werk/metadata-werkbaar-werk
Bron	DWSE op basis van SERV (Stichting Innovatie & Arbeid) – werkbaarheidsmonitor De indicatoren worden ook gedeeld met Statistiek Vlaanderen voor onder andere de lijst met Vlaamse Openbare Statistieken: https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkbaar-werk
Meetfrequentie	De meting wordt om de drie of vier jaar uitgevoerd. De cijfers zijn meestal het jaar erna beschikbaar. De eerste meting werd uitgevoerd in 2004. De recentste meting van 2023 is inmiddels de zevende editie van deze bevraging.
Kwaliteits-beoordeling	Ook op de website van Statistiek Vlaanderen wordt de indicator gerapporteerd: https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkbaar-werk
Reeds gebruikt in andere documenten	De indicator wordt gemonitord via de SERV (Stichting Innovatie & Arbeid) en is gelinkt met de doelstelling om talent aan boord te houden. Er is zelfs een eigen website en dashboard die deze kwalitatieve meting visualiseert en bespreekt: https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk

4. ISE Thema-overschrijdend binnen het beleidsdomein Werk

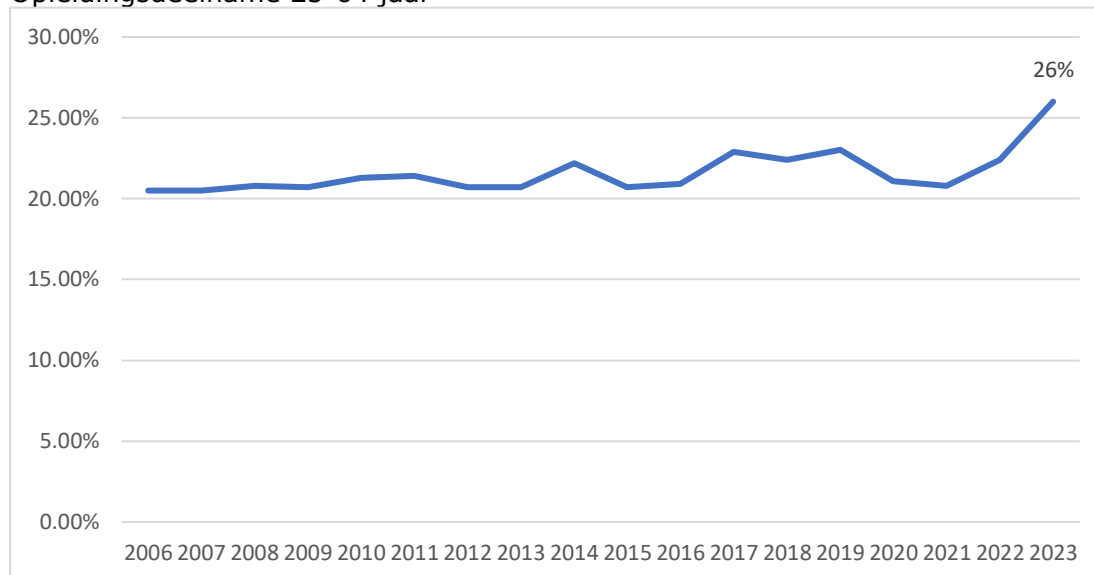
Een overkoepelende prestatie-informatie-indicator die deze ISE beschrijft, wordt onderzocht. Op dit moment bestaat er geen valabel alternatief of proxy die zowel budgettair - als beleidsrelevant is om deze ISE te meten.

5. ISE Competenties binnen het beleidsdomein Werk

Indicator: de opleidingsdeelname van de bevolking tussen 25 en 64 jaar

- In 2023 nam – volgens de EAK-bevraging – 26,0% van deze populatie in de afgelopen referentieperiode van 12 maanden deel aan een formele of non-formele opleiding.
- In 2022 nam – volgens de AES-bevraging – 45,1% van deze populatie in de afgelopen referentieperiode van 12 maanden deel aan een formele, non-formele of informele opleiding.

Opleidingsdeelname 25-64 jaar



Bron: DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

Levenslang leren staat centraal in de ISE rond competenties met als strategische doelstelling om talent op te leiden, om te scholen en bij te scholen doorheen de loopbaan. Levenslang leren wordt in internationaal perspectief uitgedrukt als het percentage binnen de beroepsbevolking tussen 25-64 jaar die leren gedurende een referentieperiode. Er zijn momenteel verschillende indicatoren beschikbaar, die elk hun waarde hebben. We schuiven er twee centrale naar voren die formeel leren, niet-formeel leren en informeel leren beschouwen tijdens een referentieperiode van de afgelopen 12 maanden.

Benaming	Opleidingsdeelname
Definitie	EAK: De opleidingsdeelname bij 25-64-jarigen, waarbij zowel een opleiding in het reguliere alsook het niet-reguliere circuit wordt bevraagd binnen een referentieperiode van 12 maanden. (i.e. formeel en non-formeel leren). AES: De opleidingsdeelname bij 25-64-jarigen, waarbij zowel formeel, informeel als non-formeel leren wordt bevraagd.
Laatste gekende waarde	EAK: 26,0% opleidingsdeelname 25-64 jarigen in 2023 AES: 45,1% opleidingsdeelname 25-64 jarigen in 2022
Streefwaarde	Voor deze indicator streven we de komende jaren naar een stijgende evolutie . Conform de "Portodoelstellingen" streven we naar een jaarlijkse opleidingsdeelname van 60% voor volwassenen tegen 2023.

Beleidsmatige relevantie	De opleidingsdeelname is een effectindicator, en is dus niet één-op-één te linken aan de output van het gevoerde beleid. Voor deze beleidsindicator geldt als doel een duurzame en toekomstbestendige arbeidsmarkt, zoals beschreven in onder andere het actieplan Levenslang Leren van het partnerschap Levenslang Leren, maar ook in verschillende beleidsdocumenten. Ook hier geldt de opmerking dat het geen outputindicator is van één of meerdere maatregelen. Ook omgevingsfactoren beïnvloeden deze indicator. Daarenboven gaat het om een gedeelde bevoegdheid, gelet op de initiatieven op andere niveaus en op de samenwerking met het departement Onderwijs en Vorming.
Budgettaire relevantie	Zoals hierboven aangehaald, dekt de indicator 'opleidingsdeelname' als effectindicator de ISE en is deze dus ook budgettair relevant.
Soort indicator	Effectindicator <i>Met deze beleidsindicator overkoepelen we de ISE Loopbanen.</i>
Berekeningswijze	Het aandeel van de bevolking tussen 25 en 64 jaar dat deelnam aan vorming of opleiding (gedurende de referentieperiode van 12 maanden vooraf aan de enquête). Bij de EAK-survey betreft het zowel deelname aan reguliere (formele) opleiding als deelname aan andere non-formele leeractiviteiten. Bij de AES-survey betreft het zowel formele, non-formele als informele leeractiviteiten.
Bron	DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK De EAK-survey wordt uitgevoerd door Statbel en de data wordt aangeleverd aan DWSE/Steunpunt Werk. De indicator wordt opgenomen in de lijst met Vlaamse Openbare Statistieken, maar de discussie met Statistiek Vlaanderen over deze lijst is nog lopende (om te kijken of ook AES data dient toegevoegd te worden of als er verder studiewerk nodig is). https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/levenslang-leren-opleidingsdeelname Zie ook het dashboard levenslang leren: https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/III-dashboard/
Meetfrequentie	EAK wordt jaarlijks uitgevoerd door Statbel. AES wordt om de 5-6 jaar uitgevoerd door Statbel.
Kwaliteitsbeoordeling	Naargelang de bron is de proportie levenslang leren verschillend, vooral omdat er vaak maar enkele vormen van leren worden bevraagd. Meer info over de vormen formeel leren, informeel leren, non-formeel leren kan o.a. gevonden worden in https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/50681 . Daarom wordt gekozen voor verschillende bronnen en berekeningsmethodieken. Dit alles wordt o.a. voorgesteld in het actieplan: https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/50681 De onderzoekspopulatie beslaat de 25-64-jarige beroepsbevolking. EAK (enquête naar de arbeidskrachten) survey, uitgevoerd door Statbel (Eurostat) informatie: https://statbel.fgov.be/nl/enquete/enquete-naar-de-arbeidskrachten-eak AES (Adult Education Survey) survey informatie: https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey of https://statbel.fgov.be/nl/aes-faq

	Ook op de website van indicators.be wordt de EAK-indicator gerapporteerd: https://www.indicators.be/nl/i/G04_LLL/Levenslang_leren_%28i23%29
Reeds gebruikt in andere documenten	De indicatoren worden beide gemonitord via onder andere het dashboard levenslang leren: https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/III-dashboard/