



ALLE HENS
AAN DEK

Voor een veerkrachtige en
inclusieve arbeidsmarkt

VESOC-akkoord
14 december 2020

Voorwoord

De coronacrisis heeft onze arbeidsmarkt het afgelopen jaar grondig door elkaar geschud. Op enkele maanden tijd werd meer dan een half miljoen werknemers tijdelijk werkloos, de vacatures vielen terug tot het laagste niveau in jaren en de werkloosheid steeg opnieuw naar het niveau van drie jaar geleden.

Intussen bevinden we ons in een tweede Lockdown en blijft het virus (en de recent genomen maatregelen van een nieuwe lockdown) zijn schaduw werpen over een mogelijk herstel van de arbeidsmarkt. Het is alle hens aan dek voor de arbeidsmarkt in Vlaanderen!

De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners zijn vastberaden om de gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsmarkt aan te pakken vanuit een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt:

Daarom zetten we onze schouders onder een ambitieus akkoord dat Vlaanderen zo snel mogelijk aan de top van Europa kan brengen. We zetten alles op alles om de werkzaamheidsgraad terug op peil te laten komen richting 80%. De VESOC-engagementsverklaring “Iedereen aan boord” en het relanceplan van de Vlaamse regering “Vlaamse veerkracht” zijn hierbij de richtinggevende kaders.

In het akkoord schuiven we een twintigtal speerpunten naar voren om iedereen -zelfs in de moeilijke omstandigheden die we vandaag meemaken- duurzaam aan boord te krijgen en iedereen duurzaam aan boord te houden. We maken in totaal **190 miljoen EUR** vrij om deze speerpunten effectief te realiseren.

We focussen onze maatregelen en initiatieven rond drie topprioriteiten:

- **Een opleiding- en loopbaanoffensief:** we willen levenslang leren effectief realiseren. De huidige coronacrisis blijkt een opportuniteit om een versnelling te realiseren en om meer Vlamingen via opleiding, omscholing en (her)oriëntering te versterken in hun loopbaan. We maken van **2021 het jaar van de opleiding**, een ambitieus jaar waarin we zoveel mogelijk werknemers, werkzoekenden, tijdelijk werklozen en inactieven zullen opleiden, omscholen en heroriënteren.
- **Vlaanderen digitaal transformeren:** We grijpen de kansen van de digitale transformatie voluit door in te zetten op digitale talenten en vaardigheden en door opleidingen in het kader van levenslang leren maximaal digitaal te faciliteren. Tegelijkertijd hebben we de ambitie om iedereen volwaardig deel te laten uitmaken van de digitale samenleving. Op die manier maken we van de digitale transformatie een economisch en maatschappelijk succes.
- **Iedereen (duurzaam) aan het werk:** We nemen tal van initiatieven om mensen die reeds aan de slag zijn aan de slag te houden, de rol van VDAB te versterken en om mensen aan te trekken die nu niet aan de arbeidsmarkt participeren. Zo zetten we onder meer in op transformatie van de werkvloer (met aandacht voor werkbaar werk en telewerk in de

bedrijfsorganisatie), op acties naar ondervertegenwoordigde groepen, op innovatieve matching en transitie over de sectoren heen.

Alle hens aan dek omvat maatregelen die zuurstof geven op korte termijn, snel gerealiseerd kunnen worden maar die tegelijk gericht zijn op de middellange of zelfs langere termijn. Een krachtig relancebeleid kan immers niet los gezien worden van de ambities waartoe we ons reeds samen engageerden, o.a. in de engagementsverklaring 'Iedereen aan boord'.

Het akkoord dat voorligt is mede geïnspireerd door de aanbevelingen van het economisch en maatschappelijk relancecomité en door de adviezen van de SERV en de arbeidsmarktexperten. Het is het resultaat van een volgehouden dialoog en van inspanningen om de verschillende belangen in het licht van deze crisis te overstijgen.

Ook in de uitvoering wordt het "alle hens aan dek". Alleen met het sterkst mogelijke partnerschap kunnen we al deze doelstellingen in onzekere tijden het hoofd bieden.

Inhoudstafel

1. Alle hens aan dek: context en uitdagingen.....	6
2. Opleiding en levenslang leren effectief realiseren.....	9
Speerpunt 1: We maken de omslag naar levenslang leren via een sterke overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt	9
Speerpunt 2: We bouwen het (online) opleidingsaanbod verder uit en ontsluiten het bestaande aanbod zodat meer mensen de weg vinden naar om- en bijscholing.	10
Speerpunt 3: We bieden tijdelijk werklozen een aantrekkelijk aanbod aan zodat ze hun competentieniveau op peil houden.....	11
Speerpunt 4: Opleiding- en (leer)loopbaanbegeleiding als sleutel om de loopbaan in eigen handen te nemen.	12
Speerpunt 5: we versnellen de invulling van vacatures door diverse formules van werkplekleren (en de bekendmaking ervan) te stimuleren.....	13
Speerpunt 6: Via het partnerschap levenslang leren versterken we de synergiën en samenwerking tussen arbeidsmarkt-, opleidings- en onderwijspartners	14
3. Vlaanderen digitaal transformeren.....	15
Speerpunt 7: we voeren het e-leren in Vlaanderen versneld in.....	15
Speerpunt 8: We maken een individuele leer- en loopbaanrekening en integreren die stapsgewijs in een gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform	16
Speerpunt 9: openstaande vacatures ontsluiten we beter en vullen we efficiënter in.	16
Speerpunt 10: We digitaliseren de VDAB-partnerwerking	17
Speerpunt 11: We pakken de digitale kloof op de arbeidsmarkt aan en trekken de kaart van e-inclusie en digitale geletterdheid.....	17
Speerpunt 12: we benutten data (en wetenschappelijke inzichten) als grondstof om het werkgelegenheidsbeleid evidence based te versterken en te onderbouwen	18
4. Iedereen (duurzaam) aan het werk.....	19
Speerpunt 13: we verschuiven en versterken de capaciteit bij VDAB.....	19
Speerpunt 14: de arbeidsmarkt is meer dan ooit inclusief.....	20
Speerpunt 15: een talenplan op de nieuwkomers beter te activeren.....	21
Speerpunt 16: we bieden een antwoord op collectief ontslag en herstructurering en we faciliteren transitie tussen jobs, tussen sectoren	22
Speerpunt 17: we geven vorm aan de werkvloer van de toekomst met aandacht voor digitalisering en werkbaar (tele-)werken.....	24
Speerpunt 18: naar een sterk sociaal ondernemerschap	24

Speerpunt 19: ondernemerschap na jobverlies of faillissement en voor kwetsbare groepen	25
Speerpunt 20: we hervormen het doelgroepenbeleid naar een eenvoudig en transparant systeem van RSZ-doelgroepenkortingen	26
5. Sectoren als motor van een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt	27
6. Alle hens aan dek: een werk van velen voor en door velen	28
7. Monitoring en evaluatie	31

1. Alle hens aan dek: context en uitdagingen

De coronacrisis heeft een **grote impact op onze arbeidsmarkt**. In Vlaanderen werden meer dan een half miljoen werknemers tijdelijk werkloos tijdens de eerste lockdown in de maanden maart, april en mei van 2020, een derde van de private tewerkstelling. Op enkele weken tijd steeg de Vlaamse werkloosheid terug naar het niveau van 3 jaar geleden, nooit eerder steeg de werkloosheid zo snel. Vooral mensen met tijdelijke contracten, niet beschermd door tijdelijke werkloosheid, verloren hun job. VDAB ontving opmerkelijk minder vacatures dan een jaar geleden en ook de uitstroom naar werk is sterk gedaald.

- De coronacrisis dwong tijdens de eerste lockdown in de periode maart-mei heel wat organisaties tot gehele of gedeeltelijke tijdelijke sluiting. 1 op 3 werknemers werd getroffen door **tijdelijke werkloosheid**, en 1 op 3 zelfstandigen vroeg het crisis-overbruggingsrecht (vervangingsuitkering) aan. Sedert oktober zien we opnieuw een toename in het gebruik van tijdelijke werkloosheid ten gevolge van de beslissingen door het Overlegcomité.
- Na een periode van bijna vijf jaar van ononderbroken werkloosheidsdaling (nl. sinds augustus 2015) steeg de **Vlaamse werkloosheid** op enkele weken tijd met ongeveer 20.000 personen. Aan de vooravond van de tweede lockdown was, onder meer dankzij de vele beschermingsmaatregelen, zowat de helft van deze eerste schok verteerd. De tweede periode van tijdelijke bedrijfssluitingen zal het aantal werkzoekenden mogelijk opnieuw de hoogte injagen.
- De eerste slachtoffers van de coronacrisis betreffen vooral uitzendkrachten en andere **tijdelijke werknemers**, die hun contracten niet verlengd zagen. Bij de start van de lockdown, eind maart, gingen in Vlaanderen meteen bijna 43.000 jobs verloren ten opzichte van het laatste kwartaal van 2019. Ruim 90% van die jobs waren uitzend- of andere gelegenheidsjobs. In april was het aantal uitzendprestaties in Vlaanderen bijna gehalveerd. In de zomermaanden herstelde de tijdelijke tewerkstelling zich deels, maar ook hier zal de tweede lockdown niet zonder gevolgen blijven.
- Door de maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus was er een duidelijke daling van het aantal **vacatures** vanaf 13 maart. In mei 2020 ging het om 16.203 vacatures, 40,8% minder dan in mei 2019. De arbeidsmarkt herstelde licht in de zomer, maar in oktober 2020 waren er nog steeds 16,1% minder vacatures dan in oktober 2019.
- Vele bedrijven zetten hun **aanwervingen** tijdelijk stop, waardoor de kansen van werkzoekenden om een nieuwe job te vinden sterk zijn gedaald.

De effecten van de crisis zijn voelbaar in alle **sectoren, regio's en bevolkingsgroepen**, maar niet overal op dezelfde wijze en in dezelfde mate. Sommige sectoren worden zwaarder getroffen.

- Het percentage ondernemingen dat een faillissement 'waarschijnlijk' of 'zeer waarschijnlijk' acht, bedroeg 9% in mei en daalde naar 4% in september. De sectoren die

het zwaarst zijn getroffen door de crisis zoals de horeca (18%), de cultuur- en eventsector (16%) hebben ook de hoogste **verwachte faillissement**-percentages. In deze sectoren zijn kwetsbare werknemers oververtegenwoordigd, denk maar aan jongeren, kortgeschoolden, alleenstaanden, huurders, en mensen met deeltijdse /tijdelijke contracten. Zij lopen dus een verhoogd risico om in de werkloosheid terecht te komen.

- De **daling in vacatures** was tijdens het hoogtepunt van de lockdown vooral merkbaar in sectoren zoals groot- en kleinhandel (jaarverschil in april -39,8%), informatica, media en telecom (-44,0%), vervaardiging van machines en toestellen (-53,5%), zakelijke dienstverlening (-60,5%), vervaardiging van transportmiddelen (-77,7%). De meeste van deze sectoren publiceerden vanaf de zomer opnieuw meer vacatures, al blijft het niveau lager dan normaal. Horeca en toerisme kregen, door de verplichte sluiting, (relatief) nog een grotere klap (jaarverschil in april -88,4% en in mei -86,3%). Net voor de tweede lockdown (oktober) was het verschil nog steeds -40% voor horeca en toerisme.
- Reeds in pre-coronatijden merkten we op de Vlaamse arbeidsmarkt een oververtegenwoordiging van **kwetsbare groepen** in de werkloosheid en een ondervertegenwoordiging in de tewerkstelling. Waar de algemene werkloosheidsgraad historisch laag was in 2019 (3,3%), lag die bij bepaalde groepen toch significant hoger. Het gaat hier dan vooral om jongeren, kortgeschoolden, personen geboren buiten de EU28, en personen met een arbeidshandicap.
- Deze groepen kennen algemeen dan ook een beduidend lagere **uitstroom uit werkloosheid** naar werk dan gemiddeld. Ze lopen ook een verhoogd risico op (zeer) langdurige werkloosheid (+ 2 jaar). Zo was in 2019 43,7% van de zeer langdurig werkzoekenden 55+, 54,2% kortgeschoold, 32,2% had een arbeidshandicap en 27,7% was geboren buiten EU28. Hoe langer men werkzoekend is, hoe lager de kans om uit te stromen uit de werkloosheid.
- Daarnaast creëert deze crisis ook **nieuwe kwetsbaren**: uitzendkrachten, freelancers en andere tijdelijke werknemers die hun inkomensonzekerheid nu sterk zien toenemen. Daarnaast zijn er zelfstandigen die hun zaak verliezen, mensen die schulden ophopen, schoolverlaters met leerachterstand, en mensen voor wie deze crisis repercussies heeft voor hun fysieke of mentale gezondheid.
- Door het gedeeltelijke herstel van de vacature- en uitzendmarkt blijven er effectief jobkansen bestaan. In de zomermaanden was de uitstroom naar werk van niet-werkende werkzoekenden zelfs hoger dan andere jaren. De grootste werkloosheidsstijging situeert zich echter bij niet-werkende werkzoekenden die al langer dan een jaar werkloos zijn, zij blijven achter. Zoals we gezien hebben in eerdere crisissen, is er een risico dat deze kwetsbare groepen en groepen zonder arbeidsmarktervaring, maar vb. ook andere groepen (lage digitale geletterdheid, geen beschikbare digitale infrastructuur, alleenstaande ouders,...), deels **verdrongen** zullen worden door relatief sterkere werkzoekenden.

Deze cijfers beschrijven een momentopname. De **toekomst blijft grotendeels onzeker**.

- De Europese Commissie verwacht een krimp van de Belgische economie met -8,5% in 2020, en een **herstel van 4,0%** in 2021.
- Waar aanvankelijk werd gehoopt op een V-vormig herstel, lijken de **sectorale cijfers** een K-vorm aan te nemen: in sommige sectoren lijkt een volledig herstel mogelijk, in andere sectoren dreigen nog jarenlang problemen.
- De **Vlaamse werkzaamheidsgraad** zou volgens de HERMREG prognoses terugvallen tot 73,8% in 2021, komende van 75,5% in 2019.
- Bij een **nieuwe opflakking van het virus, zoals we deze nu zien**, kunnen deze cijfers opnieuw verder in het rood gaan. Ook een mogelijke harde Brexit, waar vooral Vlaanderen erg onder te leiden zou hebben, kan tot hoger jobverlies leiden dan momenteel verwacht.

De echte impact van de crisis kennen we dus nog niet. Deze crisis leidt versneld tot **veranderingen in de bedrijfsvoering** (bv. focus op andere producten of diensten om operationeel te blijven), in de arbeidsorganisatie (bv. met meer thuiswerk, andere arbeidstijden, gewijzigde interne werkprocessen, meer digitaal, met meer online vergaderen) of de werkinhoud (met andere taken, nieuwe of gewijzigde functies net door de veranderingen in de bedrijfsvoering). De toekomst zal moeten uitwijzen welke elementen hiervan structureel deel gaan uitmaken van onze manier van werken.

- **Telewerk** was nog maar ingeburgerd op de helft van alle werkvloeren waar het mogelijk was, mogelijk krijgt dit nu een versnelling.
- Lopende **digitaliseringsprocessen** worden versneld uitgevoerd.
- Bestaande **toeleveringsketens** worden herbekeken, met herwaardering van lokale leveranciers.
- Een flexibele arbeidsorganisatie en **sociale innovatie** maken ondernemingen weerbaarder bij crisissen.

Deze bedreigingen en opportuniteiten creëren nieuwe uitdagingen voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid, en accentueren ook de reeds **bestaande knelpunten in de arbeidsmarktwerking** (inactiviteit, ondervertegenwoordiging van kwetsbare groepen, gebrek aan loopbaanmobiliteit, geringe opleidingsdeelname, krapte op de arbeidsmarkt ...). Deze zijn door de coronacrisis niet verdwenen en spelen onze arbeidsmarkt ook vandaag parten. Vandaar dat het een én-én-verhaal moet worden. Inzetten op de relance van de arbeidsmarkt en ondertussen de ingeslagen weg verder bewandelen.

2. Opleiding en levenslang leren effectief realiseren

Om zowel werknemers, werkzoekenden, tijdelijk werklozen als ondernemingen en zelfstandig ondernemers meer wendbaar en beter inzetbaar te maken, zetten we versneld in op de **omslag naar levenslang leren**. We zien de coronacrisis als een opportuniteit voor meer structurele heroriëntering en om een doorbraak te realiseren in het leren tijdens de loopbaan.

2021 wordt daarom **hét jaar van de opleiding**. Het jaar waarin we samen werk maken van een **opleidings- en loopbaanoffensief**, zowel voor werkzoekenden en inactieven als voor werkenden die zich wensen (of genoodzaakt zien) te heroriënteren zoals tijdelijk werklozen. Het jaar waarin we mensen versterken in hun loopbaan en hen in staat stellen om toekomstige jobkansen te grijpen.

We nemen initiatieven om **competenties op peil te houden en om nieuwe competenties te verwerven**. We benutten de vrijgekomen (arbeids-)tijd om (online) opleidingen te volgen en om zich te (her)oriënteren. We faciliteren transitie over sectoren en ondernemingen heen. We maken de competenties van werknemers zichtbaar. En we zorgen ervoor dat ze zich kunnen her- of bijscholen zodat hun kansen op de arbeidsmarkt verruimen.

We doen dit alles vanuit een lange termijnvisie op levenslang leren en binnen een breed **partnerschap met onderwijs-** en opleidingsverstrekkers gaande van CVO's, CBE's, hogescholen, universiteiten, VDAB, Syntra's, sectoren tot private opleidingsverstrekkers en ondernemingen, ...

Speerpunt 1: We maken de omslag naar levenslang leren via een sterke overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt

- We zetten in op gepaste remediëring voor (kwetsbare) jongeren die de school vroegtijdig verlaten (of de voorbije maanden afhaakten). Samen met ondernemingen en sectoren maken we het mogelijk dat deze leerlingen (vooral uit TSO en BSO) hun schoolloopbaan gekwalificeerd kunnen afronden. We kijken hiervoor ook naar nieuwe acties die inzetten op het **voorkomen en reduceren van ongekwalificeerde uitstroom**. VDAB neemt initiatieven aan de hand van specifieke projecten in samenwerking met scholen om vroegtijdige schooluitval o.a. via de leertijd, tegen te gaan. We benadrukken daarbij ook het belang van een tweedekansleerweg.
- Om te vermijden dat **schoolverlaters** in de (structurele) werkloosheid zouden terechtkomen, zetten we in op een snelle en kwalitatieve begeleiding en toeleiding door VDAB of partners of op bijkomende opleiding, bij voorkeur met werkplekleren.
- We voorzien een **zo snel mogelijke volledige heropstart van werkplekleren**, stages, duaal leren en IBO, die tijdelijk werden opgeschort, zowel in het secundair en in het hoger- en volwassenenonderwijs als bij VDAB, in ondernemingen en bij zelfstandige ondernemers. We voorzien de nodige flexibiliteit en het nodige maatwerk om in veilige

omstandigheden de juiste opleidingscontext te voorzien. Waar nodig passen we de regelgeving.

- Om het duaal leren op koers te houden is het van belang dat er voldoende duurzame leerwerkplekken zijn. We ondersteunen ondernemingen om alternerende werkplekken te blijven aanbieden via een eenmalige **verhoging en verruiming van de stagebonus in 2021**.
- We zetten in op een **uitbreiding van werkplekieren en duaal leren in andere contexten**. Zo geven we verder vorm aan duaal leren in het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs. We creëren hiertoe het beleidskader en de regelgeving, rekening houdend met de eigenheid van deze onderwijsvormen en we zetten in op opleidingstrajecten voor werkenden die werken willen combineren met leren. We betrekken hierbij de verschillende partners, waaronder de opleidingsverstrekkers, de sociale partners en de sectoren.

Speerpunt 2: We bouwen het (online) opleidingsaanbod verder uit en ontsluiten het bestaande aanbod zodat meer mensen de weg vinden naar om- en bijscholing.

- We bouwen het (**sectorale**) **opleidingsaanbod** bij VDAB verder uit en zorgen voor een goede ontsluiting en afstemming in het aanbod. We zetten in op een maatgericht aanbod met partners naar knelpuntvacatures (o.a in de bouw, de industrie en de zorg), ter versterking van de generieke competenties en in functie van heroriëntering.
- De collectieve opleidingscentra van VDAB stellen we maximaal open, rekening houdend met de afstandsrichtlijnen, zodat opleidingsmogelijkheden benut kunnen worden. Daarnaast investeren we verder in een **ruim en toegankelijk online opleidingsaanbod bij VDAB**. O.a. via het online leerplatform zorgen we, samen met andere aanbieders voor een goede ontsluiting en afstemming in het bestaande online opleidingsaanbod, dit in uitvoering van de regierol van VDAB. De online-modules voor werkzoekenden worden de komende maanden verder ingezet voor de digitale doorstart van opleidingen waar centrumleren (nog) geen optie is. Diezelfde online-modules en infopakketten vormen daarnaast een op zich staand aanbod voor geïnteresseerde burgers.
- Om snel te schakelen hanteert VDAB een **tijdelijk ruimer erkenningsbeleid** voor arbeidsmarktgerichte opleidingen en pakketten, weliswaar zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de aangeboden opleidingen. Het erkennen van opleidingen wordt losgekoppeld van de criteria van vrijstellingen zodat ook korte(re) opleidingen en modules in aanmerking komen voor erkenning. De erkenningen worden niet langer beperkt tot knelpuntopleidingen, arbeidsmarktrelevantie is wel een vereiste.
- In lijn met het recente EVC-beleid en het gemeenschappelijk kwaliteitskader, zetten we via beroepskwalificerende opleidingstrajecten en beroepskwalificerende EVC-trajecten (beoordelen en certificeren van verworven competenties) maximaal in op **kwalificering**. Op korte termijn kunnen mensen doorverwezen worden naar de bestaande trajecten,

maar we spreken samen met Onderwijs af voor welke bijkomende beroepskwalificaties het nodig/zinvol is om EVC-standaarden op te maken en assessments aan te bieden. We stimuleren daarbij zowel organisaties om de rol van EVC-testcentrum op te nemen als om opleidingstrajecten op te zetten.

- Via een **talenplan** zetten we versterkt in op taalinschatting en het wegwerken van taalachterstand om de arbeidsmarktkansen van anderstaligen te verruimen (zie verder).
- We nemen initiatieven om in het bijzonder **jongeren met een preciaire loopbaan**, zoals jonge uitzendkrachten, jonge gefailleerden, freelancers, zieken en tijdelijk werklozen beter te bereiken met ons opleidingsaanbod.

Speerpunt 3: We bieden tijdelijk werklozen een aantrekkelijk aanbod aan zodat ze hun competentieniveau op peil houden.

- VDAB heeft de nodige gegevensuitwisseling mogelijk gemaakt en heeft voor de tijdelijk werklozen een **communicatieplan en dienstverleningsaanbod** uitgewerkt. Zo kunnen we tijdelijk werklozen, in het bijzonder de tijdelijk werklozen met meer dan gemiddelde werkloosheidsduur, maximaal ondersteunen.
- Kwetsbare werknemers¹, waaronder tijdelijk werklozen, kunnen reeds rekenen op kosteloze opleiding bij VDAB. **Voor tijdelijk werklozen is ons objectief op termijn alle intensief tijdelijk werklozen te bereiken én zich te laten inschrijven bij VDAB. Voor dit laatste overleggen we met de federale overheid. VDAB doet een opleidingsaanbod aan elke intensief tijdelijke werkloze. Voor 2021 beogen we dat de helft van de intensief tijdelijk werklozen een opleiding, stage of vrijwilligerswerk volgt of instapt in een tijdelijke job.** Het criterium voor intensieve tijdelijke werkloosheid wordt uitgewerkt door de Raad van Bestuur van VDAB in overleg met de Vlaamse Regering.

Deze doelstelling realiseren is een verantwoordelijkheid van velen, zowel van de overheid, werkgevers, sectoren als werknemers. Het aantal tijdelijke werklozen hangt bovendien nauw samen met het verder verloop van de coronacrisis. Binnen de raad van bestuur van VDAB wordt dan ook maandelijks de vinger aan de pols gehouden. Periodiek wordt teruggekoppeld naar de VESOC-werkgroep over het objectief. Tijdelijk werklozen kunnen, wanneer dit voor hen een aantoonbare meerwaarde heeft, ook toegelaten worden tot niet-erkende opleidingen met arbeidsmarktgerichte inhoud.

- Tijdelijk werklozen kunnen intekenen op een **breed aanbod** dat we vorm geven samen met de sectoren. Het aanbod zal o.a. bestaan uit kosteloze (online) opleidingen, loopbaanbegeleiding via loopbaancheques, de beroepsinlevingsstage, opleidingscheques en jobcoaching. Dit wordt ook opgenomen in de persoonlijke communicatie.
- In samenwerking met de zwaarst getroffen sectoren wordt een **sectorspecifieke aanpak** voorbereid met voorstellen van modulaire, korte opleidingen voor tijdelijk werklozen in 3 lagen: 1) een generiek aanbod aan brede competentieversterking (digitale vaardigheden,...) zinvol voor iedereen; 2) meer sector- of beroepsgerelateerde

¹ Zoals vastgelegd in de regelgeving.

competentieversterking (waar mogelijk in afstemming met de sector); 3) meer persoonlijke gerelateerde versterking (bv. vraag tot loopbaandienstverlening, heroriëntering,...).

- We maken het voor **kwetsbare ondernemers** juridisch mogelijk om toegang te krijgen tot een gratis opleidingsaanbod. De doelgroep en het aanbod worden uitgewerkt in overleg met de sociale partners.

Speerpunt 4: Opleiding- en (leer)loopbaanbegeleiding als sleutel om de loopbaan in eigen handen te nemen.

- We maken bij wijze van experiment een **tijdelijk gezamenlijk besluitrecht** mogelijk, zodat extra VOV-uren en budget kunnen ingezet worden om opleiding te volgen op gezamenlijk initiatief van de werkgever en de werknemer. We creëren daartoe een aparte VOV-budgetlijn en een apart contingent aan VOV-uren, dus een regeling parallel aan het bestaande VOV. Op die manier willen we het stelsel beter bekend maken bij ondernemers en werknemers en de opleidingsdeelname van bijvoorbeeld kortgeschoolden verhogen. We experimenteren éénmalig met deze VOV-lijn in het schooljaar 2021-2022. We verlagen tijdelijk de ondergrens in het VOV van 32u naar 16u voor opleidingen die worden aangevraagd in het kader van het tijdelijk gemeenschappelijk besluitrecht VOV. Daarnaast onderzoeken we op welke manier we het werkgeversforfait kunnen versterken.
- Voor werknemers die in hun ontslagperiode zitten maar geen recht hebben op outplacement, voor zelfstandigen na een faillissement, ... ontwikkelen we een aanvullend **aanbod van korte loopbaangesprekken of sollicitatietraining** met aansluitend een verdiepend traject voor wie daar nood aan heeft.
- Het is belangrijk om ondernemingen en organisaties ook op het vlak van **interne loopbaanbegeleiding** te stimuleren. De rol van sectoren en sectorfondsen hierbij en de mogelijkheid van vraagstimuli of vraaggerichte financiering kan worden onderzocht in het partnerschap levenslang leren. VDAB zal in de hernieuwde bilaterale samenwerkingsovereenkomsten met sectoren de promotie van het werken met competenties en het aanbieden van interne loopbaanperspectieven inschrijven; die promotie kan zowel via digitale kanalen verlopen (cf. het instrumentarium voor werkgevers op de website van VDAB) als gebeuren door sectorconsulenten en accountmanagers.
- We zetten gericht in op het **ontwikkelen van competentiechecks** die worden uitgerold op initiatief van werkgevers en werknemers.
 - Op termijn kan elke **werkende** zelf een competentiecheck-up laten uitvoeren, hetzij via een digitaal aanbod, hetzij binnen het bestaande aanbod van loopbaancheques. We ontwikkelen hiervoor een gevalideerde competentiecheck als instrument om competenties bij werknemers te peilen, met een persoonlijk

ontwikkelingsplan (POP) als resultaat, geregistreerd in Mijn Loopbaan. Om een snelle gerichte uitrol mogelijk te maken:

- starten we met een aanpak gericht op sectoren die sterk geïmpacteerd zijn door de crisis. Het *instrument* wordt ontwikkeld tussen verschillende partners (sectorfondsen, private partners,...) en VDAB, mogelijk binnen een ESF-oproep. Idealiter stimuleert dit partnerschap werkgevers om dit instrument bekend te maken bij haar personeel en kunnen de resultaten worden meegenomen in het opleidingsbeleid.
- piloteren we met *outreachinge acties naar werknemers met een kwetsbare loopbaanpositie* die hun loopbaan willen versterken. We brengen via competentiecheck-ups hun 21ste eeuwse vaardigheden in kaart en coachen en helpen hen op weg richting ondersteunende acties.
- Voor het inkopen van competentiecheck-ups, -coaching en competentieversterkende trajecten voor hun werknemers ondersteunen we **ondernemingen** financieel. De onderneming kan hiervoor beroep doen op externe dienstverleners met aandacht voor kwaliteit. Het aanbod wordt gericht naar ondernemingen tot en met 50 werknemers. Met het oog op een succesvolle aanpak is het van belang dat hiervoor draagvlak bestaat binnen de onderneming, onder andere via de inzet van leercoaches.
- We faciliteren de uitrol van de competentiechecks en de transitie van werknemers vanuit **sectorale of regionale transitiepunten**. Deze brede partnerschappen (van sectoren, opleidings- en onderwijsverstrekkers, werkgevers- en werknemersorganisaties, Syntra's, kennisinstellingen, ...) richten zich op transitie van werknemers naar ondernemingen en sectoren heen. Ze werken proactief naar ondernemingen die zwaar getroffen zijn door de coronacrisis, mede gevoed door de regisseursrol van de VDAB.

We voorzien een goede opvolging van de diverse initiatieven op drie sporen binnen een overkoepelend **lerend netwerk** waarin naast sectoren en ondernemingen ook academici, sociale partners en VDAB als loopbaanregisseur worden betrokken. Goede praktijken worden zichtbaar gemaakt.

Speerpunt 5: we versnellen de invulling van vacatures door diverse formules van werkplekieren (en de bekendmaking ervan) te stimuleren

- We geven samen met partners een **boost aan het werkplekieren** en dit zowel wat aantallen, kwaliteit, werkvormen en (duurzame) uitkomsten betreft. We zetten in dit kader in op werkplekhuizing en ondersteuning bij de zoektocht, de tewerkstelling en coaching in het gehele traject. We verkennen naast de gekende instrumenten van werkplekieren nieuwe formules, zoals "place and train", om tot een meer duurzame tewerkstelling te komen. En we voorzien flankerende initiatieven om andere drempels

(financieel, ondersteuning, opleiding, jobcoaching, ...) die werkpleklers in de weg staan versneld weg te werken.

- We zetten **maximaal in op werkpleklers** en we moedigen ondernemingen aan om leerwerkplekken aan te bieden, met de nodige ondersteuning om dit veilig en coronaproof te laten verlopen. In contacten met werkgevers schuiven we systematisch werkpleklers naar voor als resultaatgericht opleidings- en matchingsinstrument voor werkzoekenden die een afstand te overbruggen hebben. Plaatsen voor werkpleklers mogen vacatures niet vervangen, bepaalde vacatures kunnen echter via een tussenstap van competentieversterking op de werkvloer (werkpleklers) ingevuld worden.
- Diverse **VDAB-instrumenten inzake werkpleklers** zoals tijdelijke werkervaring, IBO en wijk-werken zullen worden herbekeken en sturen we waar nodig bij.
- Samen met het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk promoten we **vrijwilligerswerk** in functie van de competentieversterking. Relevant vrijwilligerswerk moet bovendien zichtbaar worden gemaakt en als competentie kunnen worden meegenomen.
- **Dienstencheques** creëren reële jobkansen voor kwetsbare werknemers (laag- en middengeschoolden, ...). Met het oog op de nog steeds groeiende vraag naar dienstencheques, zet VDAB samen met haar partners -als alternatief voor de vroegere 60%-regel- versterkt in op een grotere en kwalitatieve instroom van werkzoekenden en inactieven naar de dienstenchequesector met aandacht voor opleidingen in technische én softskills (zelforganisatie, mondigheid naar de klant,..) en in taalvaardigheden, werkpleklers en jobcoaching. We versterken daarom de tewerkstelling in de sector met een verlenging van de maatregel jobcoaching en met bijkomende ondersteuning van de opleidingsinspanning, waarbij we dubbele financiering voor eenzelfde kost uitsluiten.

Speerpunt 6: Via het partnerschap levenslang leren versterken we de synergiën en samenwerking tussen arbeidsmarkt-, opleidings- en onderwijspartners

- We werken een **concreet actieplan** uit binnen het partnerschap levenslang leren om de vele uitdagingen op vlak van levenslang leren versneld aan te pakken vanuit een lange termijnvisie over de domeinen van Onderwijs en Werk heen.
- Om te kunnen schakelen, werken we binnen het partnerschap levenslang leren combinaties uit van **deels werken en deels opleiden**, en dit vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid (overheid, werkgever, individu, ...).

3. Vlaanderen digitaal transformeren

We grijpen de mogelijkheden van de huidige crisisperiode aan om de digitale revolutie waar te maken. We bouwen Vlaanderen uit tot een toonaangevende **data-economie en -maatschappij** en benutten de mogelijkheden die digitalisering aanreikt om maatschappelijke vraagstukken aan te pakken.

Door binnen dit akkoord in te zetten op de **ontwikkeling van digitale talenten** verzekeren we het succes van deze noodzakelijke digitale transformatie. Vlaanderen treedt hier naar voor als pionier en zal in dit kader onder meer een gepersonaliseerd loopbaanplatform en leer- en loopbaanrekening lanceren om mensen te helpen werk te vinden, (online) opleiding te volgen, zich te herscholen en de werkzaamheidsgraad verder te verhogen. Ook ondernemingen en hun werknemers ondersteunen we in de digitale transformatie.

Tegelijkertijd hebben we **aandacht voor de digitale kloof**. We versterken de digitale vaardigheden van alle Vlamingen en ondersteunen initiatieven om kwetsbare groepen mee te krijgen in de digitaliseringsgolf.

De **Vlaamse overheid** speelt hier een voorbeeldrol, zowel in de digitalisering van de eigen dienstverlening als wat digitale toegankelijkheid en de ontsluiting en benutting van data betreft.

Speerpunt 7: we voeren het e-leren in Vlaanderen versneld in.

- Via een **actieplan e-leren** willen we het e-leren alle kansen geven. In dit kader ondersteunen we opleidingsverstrekkers in Vlaanderen door zoveel mogelijk juridische drempels weg te werken, hen te informeren via een centraal informatiepunt en hen te begeleiden in hun omschakelingstraject naar e-leren via een ESF-oproep. We hebben hierbij bijzondere aandacht voor de groep van kleine (en middelgrote) opleidingsverstrekkers. Het actieplan e-leren zal op korte termijn worden besproken in de Vlaamse opleidingscommissie. Op langere termijn komt dit thema ook aan bod in het partnerschap levenslang leren.
- We passen de regelgeving van het **Vlaams opleidingsverlof** verder aan aan de realiteit van e-leren. Voor het schooljaar 2020-2021 zorgden we er reeds voor dat alle opleidingen uit de opleidingsdatabank die in blended leren voorzien ook integraal recht geven op VOV (naar analogie met het volwassenen- en hoger onderwijs). Dit betreft een tijdelijke regeling. We doen hiermee gedurende het lopende schooljaar ervaring op, en onderzoeken een definitieve aanpassingen aan de regelgeving in overleg met de sociale partners vanaf 2021-2022.
- We investeren daarnaast verder in een **ruim en toegankelijk online opleidingsaanbod bij VDAB** (zie hoger). Dit opleidingsaanbod staat reeds open voor iedere burger, ongeacht het statuut.

- We ondernemen inspanningen om zowel de **VDAB-beroepsopleidingen als het werplekieren deels digitaal** (met waar nodig digitale componenten) en meer blended uit te bouwen naar de toekomst.

Speerpunt 8: We maken een individuele leer-en loopbaanrekening en integreren die stapsgewijs in een gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform

- De **leer- en loopbaanrekening** wordt, samen met de sociale partners, gefaseerd uitgewerkt. In een eerste fase brengen we in beeld op welke maatregelen mensen beroep kunnen doen om hun loopbaan te ondersteunen, oriënteren en versterken (zoals de loopbaancheques, de opleidingscheques, het Vlaams opleidingsverlof en het Vlaams opleidingskrediet). Op die manier stimuleren we het opnemen van rechten en maken we de bestaande opleidings- en loopbaanincentives eenvoudiger en overzichtelijk(er). We onderzoeken verder hoe we de bestaande opleidingsincentives overdraagbaar kunnen maken.
- Deze leer-en loopbaanrekening maakt deel uit van de verdere ontwikkeling van een **breed digitaal loopbaanplatform**. Binnen dit platform bieden we op termijn zowel opleidingssuggesties als suggesties tot loopbaanoriëntering en -begeleiding, een (digitale) competentiecheck en een overzicht van de opleidingen en de loopbaanbegeleiding die de ingeschrevene reeds volgde. Hiertoe maken we het mogelijk dat erkende opleidingsverstrekkers deze attestering rechtstreeks kunnen uploaden en dat de verworven competenties erkend worden.
- Gelinkt aan het digitaal loopbaanplatform zorgen we eveneens voor een transparante ontsluiting van het arbeidsmarktgerichte opleidingsaanbod voor zowel werkzoekenden, burgers en werkgevers in een **digitaal opleidingsplatform**. Zo worden mensen die hun loopbaan willen versterken ook op weg geholpen naar een passende opleiding.
- Om mensen te motiveren en ook hun om online opleidingsinspanningen te erkennen, maken we ook werk van een **digitaal leerbewijs** voor het volgen van online opleidingen. Dit leerbewijs zou dan eveneens door de opleidingsverstrekker kunnen worden geüpload in het gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform en erkend kunnen worden.

Speerpunt 9: openstaande vacatures ontsluiten we beter en vullen we efficiënter in.

- VDAB blijft samenwerken met sectoren en ondernemingen om vacatures die er zijn via een (aan)gepaste bemiddeling in te vullen. VDAB brengt ook tijdelijke **jobs onder de aandacht** van werkzoekenden en in het bijzonder van tijdelijk werklozen.
- VDAB bemiddelaars contacteren actief en vraaggericht werkgevers met (met focus op knelpuntvacatures) als onderdeel van het **versneld uitrollen van de werkgeversbenadering**. Op die manier krijgt VDAB snel zicht op de knelpunten en jobkansen die er zijn. Het geschikte profiel kan geconcretiseerd worden en VDAB kan op

maat van een bedrijf profielen voorstellen en tewerkstellen. VDAB kan eveneens lessen trekken uit de geformuleerde #covid19-vacatures en het platform helpdeogst.be.

- VDAB zet tevens een aantal experimenten op om **jobbeurzen virtueel mogelijk te maken** zodat de beschikbare vacatures kenbaar gemaakt kunnen worden en kan er virtueel een netwerk ontstaan. Dit wordt opgezet als alternatief voor de fysieke jobbeurzen.
- VDAB helpt en ondersteunt ondernemingen om **digitaal solliciteren** mogelijk te maken. Niet alle werkgevers hebben hier ervaring mee. Via webinars en coaching kunnen zij hierin ondersteund worden.

Speerpunt 10: We digitaliseren de VDAB-partnerwerking

- VDAB zet steeds meer in op kerntaken, en investeert in de **duurzame samenwerking met partners** om sneller en meer dienstverlening op maat aan werkzoekenden te kunnen aanbieden.
- We maken een inhaalbeweging mogelijk in de **digitalisering** van die processen om de partnerwerking te kunnen opschalen. Om de opstart en uitbouw van de samenwerking met bestaande en nieuwe partners sneller en efficiënter te laten verlopen binnen een auditeerbaar kader wordt een **nieuw CRM platform** opgezet waar VDAB het account management en de plannings- en uitvoeringsdata met de partners kan centraliseren. Dit digitaliseringsproject maakt het ook mogelijk dat partners meer en betere toegang krijgen tot informatie en diensten die zij van VDAB nodig hebben, inclusief een efficiënte dossieruitwisseling met externe partners zoals ESF.

Speerpunt 11: We pakken de digitale kloof op de arbeidsmarkt aan en trekken de kaart van e-inclusie en digitale geletterdheid.

- VDAB staat in voor een laagdrempelig, **goed uitgewerkt (online) opleidingsaanbod** specifiek gericht op personen die nog geen of beperkte digitale vaardigheden hebben, zodat ook zij de stap naar volwaardig e-leren kunnen zetten en er ook vanuit deze groep meer vraag naar online opleidingen kan komen.
- We lanceren een **ambitieuw programma met lokale besturen en partnerschappen** waarbij o.a. onderwijs- en opleidingsverstrekkers, lokale besturen en kringloopcentra, om kwetsbare groepen mee te krijgen in de digitaliseringsgolf. Via digi-banken stellen deze partnerschappen apparatuur ter beschikking en verstrekken ze opleiding en onderhoud. Daarnaast zetten we in op digitale geletterdheid, activering en de ondersteuning bij digitale aanvragen.
- Op **werkvloeren** sensibiliseren we rond digitaal leren en nemen we initiatieven om tele-leren en tele-werken verder ingang te doen vinden (zie verder).

Speerpunt 12: we benutten data (en wetenschappelijke inzichten) als grondstof om het werkgelegenheidsbeleid evidence based te versterken en te onderbouwen

- Zoals geadviseerd werd door de SERV en vanuit de verschillende adviescomités en experten-rapporten, zetten we in op **evidence-based beleid**.
- We blijven de **impact van de coronacrisis** op (sectorale) arbeidsmarkten opvolgen en kraptes, tekorten, knelpunten en knipperlichten signaleren. VDAB zal eveneens periodieke analyses ontwikkelen over de dynamiek van tijdelijke werkloosheid.
- We erkennen en financieren een **nieuw steunpunt Werk** als data- en expertisecentrum voor de Vlaamse arbeidsmarkt. De hoofdopdracht van dit steunpunt ligt in het ontwikkelen, koppelen, ontsluiten, en (sneller) beschikbaar maken van excellente arbeidsmarktdata. Het steunpunt krijgt de opdracht om een excellente (real-time) data-infrastructuur en -expertise op te bouwen voor de Vlaamse arbeidsmarkt en om beleidsmakers en onderzoekers te ondersteunen om hiermee aan de slag te gaan. Samen met het steunpunt zetten we verder in op integratie van data en het aanbieden van visualisaties voor verschillende doelgroepen (sectoren, lokale besturen, ...).
- We voorzien daarnaast voldoende middelen voor **het VIONA-onderzoeksprogramma**. Zo kunnen meerdere onderzoeksgroepen -in samenwerking met het steunpunt- bijdragen tot flexibel inzetbaar en data-gedreven onderzoek ter versterking en oriëntering van het arbeidsmarktbeleid van de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners. Ook via de stichting innovatie en arbeid blijven we inzetten op beleidsrelevant en praktijkgericht onderzoek, o.a. rond werkbaar werk en telewerk.
- De Vlaamse regering en de sociale partners gaan samen verder in **dialog** met de arbeidsmarktexperten en de relancecomités om hun onderzoeksresultaten en adviezen verder te vertalen in concrete beleidsvoorstellen.

4. Iedereen (duurzaam) aan het werk

We versterken de **veerkracht** van werknemers, ondernemingen en zelfstandig ondernemers. We hebben de ambitie om te streven naar maximale tewerkstelling en naar duurzame tewerkstelling.

We mogen niet vergeten dat de arbeidsmarkt op vandaag nog steeds verschillende jobkansen biedt. Het is daarom van belang om snel te schakelen, om bestaande vacatures maximaal in te vullen en **sneller werkzoekenden en andere werkwilligen naar deze jobs toe te leiden**.

Dit vereist een **VDAB** die samen met partners klaarstaat om de nieuwe instroom van werkzoekenden het hoofd te bieden. Wie zijn werk verliest als gevolg van corona zal begeleid worden naar een nieuwe job, maar evenzeer blijft VDAB inzetten op activering van anders-actieven en inburgeraars. Het vereist **ondernemingen** die klaar staan om al deze mensen te ontvangen door breder te rekruteren, in te zetten op vorming en opleiding, op werkplekieren en op een inclusief ondernemingsklimaat. En het vereist een arbeidsmarkt waarin **vlottere werk naar werk transities** en meer arbeidsmobiliteit binnen een onderneming, tussen ondernemingen en tussen sectoren mogelijk worden.

Mensen duurzaam aan het werk houden betekent ook meer dan ooit aandacht besteden aan de gevolgen van corona en de digitale transformatie op de werkvloer. Daarom zetten we in op **werkbaar werk (en telewerken) in ondernemingen en organisaties**. We versterken ondernemingen en organisaties, ook in de sociale economie, om de transitie te maken met aandacht voor werkbaarheid, wendbaarheid, welzijn en het menselijk potentieel in de organisatie.

Tenslotte dragen we zorg voor **kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt**, zoals inactieven, personen met een migratieachtergrond, personen met een arbeidshandicap of gezondheidsproblemen, mensen met een psychosociale problematiek, ... We versterken hun loopbanen en werken drempels weg die zij op weg naar (betaald) werk ervaren.

Speerpunt 13: we verschuiven en versterken de capaciteit bij VDAB

- We brengen voldoende **bemiddelings- en opleidingscapaciteit** in stelling om de nieuwe instroom van werkzoekenden het hoofd te bieden. De verhoging van de capaciteit zal in belangrijke mate gerealiseerd worden door **meer uitbesteding en samenwerking met partners (TIBB, SIF, provinciale projecten, ...)**. Tijdelijk zal ook de toeleidingscapaciteit bij VDAB opgetrokken worden.
- Te verwachten valt dat een grote groep personen in tijdelijke werkloosheid na de heropstart niet zal kunnen terugkeren naar de huidige job. VDAB zal klaar staan om deze **nieuwe instroom van werkzoekenden** met mogelijk een ander profiel dan de huidige groep van werkzoekenden, zoals gefailleerde zelfstandigen, ... snel te bereiken, in te schatten, te versterken en te activeren (in eerste instantie naar knelpuntberoepen en ter versterking van de persoonlijke loopbaan), dit om langdurige werkloosheid te

voorkomen. Ook het activerend herstructureringsbeleid (zie verder) komt opnieuw op de voorgrond.

- Ook naar de nieuwe generatie schoolverlaters die op een voor hen erg ongunstig moment op de arbeidsmarkt terechtkomt zet VDAB versterkt in. We besteden bijzondere aandacht aan **gekwalificeerde én ongekwalificeerde schoolverlaters** en benaderen hen actief, waar mogelijk met een digitaal aanbod, om hen vlot te laten doorstromen naar de arbeidsmarkt, een knelpuntberoep en/of een beroepsopleiding. We benadrukken daarbij ook het belang van de tweedekansleerweg en van onderwijskwalificerende opleidingstrajecten en andere mogelijkheden zoals EVC en duaal leren in het volwassenenonderwijs, We zullen onze aanpak daarbij afstemmen op de verruiming tot en met 29 jaar, die we verwachten in het kader van de nieuwe Europese Jeugdgarantie en de verwachtingen van de doelgroep zelf.
- Daarnaast blijft VDAB sterk en op gepaste wijze inzetten op de activering van de **huidige groep werkzoekenden** waaronder, SWT'ers, langdurig en oudere werkzoekenden. We waken erover dat groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt steeds dezelfde focus en dienstverlening krijgen ongeacht hun arbeidsmarktsituatie (zie verder), dit om langdurige werkloosheid tegen te gaan. Ook in het kader van het opleidingsoffensief, in het bijzonder bij de uitbreiding van de opleidingscapaciteit, worden deze groepen meegenomen.
- VDAB blijft tenslotte ook inzetten op een **brede activering**, als antwoord op de structurele krapte (en kwalitatieve mismatch) die ook na de crisis voelbaar zal zijn. In verschillende sectoren en bedrijfstakken zoals in het bijzonder de zorgsector, maar ook in onderwijs (wegwerken leerkrachtentekorten), industrie, handel, diensten en de landbouw werkt VDAB daarom bijkomende acties uit.

Speerpunt 14: de arbeidsmarkt is meer dan ooit inclusief

- We intensifiëren de zoektocht naar arbeidskrachten niet alleen binnen de huidige beschikbare arbeidsreserve (of werkzoekenden) maar ook bij de potentiële arbeidsreserve binnen de (heterogene) groep van niet-beroepsactieven. De **VESOC engagements-verklaring** "Iedereen aan boord" bakent vier prioritaire groepen af: jongeren die niet in onderwijs of opleiding zitten en geen werk hebben (NEET-jongeren), mensen met een leefloon, RIZIV-gerechtigden en mensen die tijdelijk de arbeidsmarkt hebben verlaten om zorgtaken op te nemen (herintreders, vrouwen met migratieachtergrond). Via intensieve samenwerking met institutionele en andere partners verhogen we het bereik van deze groepen en leiden we hen met trajecten op maat toe naar werk, bij voorkeur binnen knelpuntberoepen. We maken deze brede en gediversifieerde activeringsaanpak door VDAB juridisch mogelijk om via uitwisseling van data ook naar niet-beroepsactieve personen proactief een aanbod te kunnen formuleren.
- Specifiek naar **personen met een RIZIV-uitkering** zetten we momenteel in op re-integratie van personen met een ziekte-uitkering via acties naar de personen zelf, naar

werkgevers, naar intermediairen en naar de behandelende sector. We werken binnen een Vlaamse visie op re-integratie van personen met gezondheidsproblemen (Na Virus komt Werk) die door de verschillende partijen gedragen wordt en waar zij zich actief toe engageerden. Dit vertaalt zich onder meer in een update van de samenwerkingsovereenkomst met het RIZIV maar ook in nieuwe innovatieve projecten. De sociale partners worden nauw betrokken bij de thematiek.

- Wanneer we drempels wegwerken voor een specifieke doelgroep zoals deze, heeft dit eveneens een **leereffect ten voordele van andere doelgroepen**, zoals de personen met een arbeidshandicap.
- Lokale besturen zijn partners bij uitstek, gegeven hun nabijheid bij de diverse niet-beroepsactieve groepen, voor het geven van ‘perspectief naar werk’. We versterken daarom in het bijzonder ook **de samenwerking tussen VDAB en de lokale besturen** zodat bijvoorbeeld mensen met een leefloon, waar mogelijk, snel begeleid worden naar de arbeidsmarkt. Dit impliceert dat lokale besturen diverse arbeidsmarktinstrumenten kunnen inzetten. We streven naar een sluitende gebiedsdekkende aanpak en via ESF projecten faciliteren we lokale besturen om projecten in te dienen voor de doelgroep zodat hun arbeidsmarktmogelijkheden in de toekomst vergroten.
- Een inclusieve arbeidsmarkt vraagt ook inspanningen voor de begeleiding naar werk voor **personen in armoede**. We doen hierbij beroep op de inzet van erkende ervaringsdeskundigen die zijn aangeworven door VDAB en op werk- en welzijnsconsulten die de bemiddelaars bij VDAB ondersteunen en de brug maken tussen Werk en Welzijn. Vanaf oktober starten ook de groepsmodules met ESF-middelen om versterkend te werken naar deze groep.
- We voorzien tenslotte een **flankerend aanbod voor de ondernemingen** om versterkt in te zetten op een inclusieve werkvloer als onderdeel van een inclusieve arbeidsmarkt. We maken binnen dit programma zoveel mogelijk werkvloeren klaar om werkzoekenden en niet-beroepsactieven te ontvangen. De goedgekeurde projecten binnen deze ESF-oproep gingen van start op 1 oktober. Op deze manier creëren we kansen voor alle talenten, zowel op vlak van aanwerving, retentie als bij herstructureringen.
- We blijven ook werk maken van het wegwerken van drempels voor **personen met een migratie-achtergrond** en gaan hiervoor ook met de SERV in dialoog over de acties in het kader van de actielijst. Zeker voor de groep van vrouwen met een migratie-achtergrond hebben we bijzondere aandacht.

Speerpunt 15: een talenplan om de nieuwkomers beter te activeren

- We zetten versterkt in op de **activering van nieuwkomers**. Actief meewerken in een traject naar werk maakt deel uit van het inburgeringstraject. We streven ernaar dat elke nieuwkomer op beroepsactieve leeftijd zich daarom bij de intake bij de agentschappen integratie en inburgering op hetzelfde moment kan inschrijven bij VDAB. Indien een inschrijving op hetzelfde moment niet mogelijk is, moet uiterlijk 2 maanden na het ondertekenen van het inburgeringscontract de inburgeraar ingeschreven zijn bij VDAB. In

uitzonderlijke gevallen wordt de inburgeraar hiervan vrijgesteld (bv. o.w.v. arbeidsongeschiktheid). VDAB begeleidt dus de inburgeraars actief en op maat naar een job, in nauwe samenwerking met alle betrokken instanties.

- 21% van de niet-werkende werkzoekenden had in 2019 geen of een beperkte kennis van het Nederlands. Dit aandeel zal door hun precare arbeidsmarktsituatie naar alle verwachting stijgen in de nasleep van de coronacrisis. Daarom maken we werk van een **talenplan**.
- Binnen dit talenplan zetten we in op het **inschatten van het taalniveau** i.f.v. de verdere stappen naar werk. Hiervoor werken we samen met de Agentschappen Integratie en Inburgering, het Huis van het Nederlands en onderwijs. We zien het taalniveau als evolutief, waarbij de verschillende partners hetzelfde instrumentarium (ERK) gebruiken. Dit betekent dat een (her)inschatting in het loopbaandossier aangewezen is afhankelijk van waar de klant zich bevindt in zijn traject. Het taalniveau wordt gekoppeld aan het meest passende traject naar werk. Dat kan een opleiding Nederlands zijn, al dan niet in combinatie met een beroepsopleiding. Dit opleidingstraject kan bij VDAB of een partner (bv. CVO, CBE) doorgaan. VDAB werkt een aanpak uit om van zodra de persoon aan het werk is, deze taalinschatting op gezette tijdstippen te kunnen herhalen zodat een eventuele terugval tijdig ondervangen wordt.
- **Geïntegreerde trajecten** waarbij we beroepsopleiding combineren met een taalverwervingstraject worden het uitgangspunt. We voorzien in een extra impuls voor IBO met taalondersteuning (IBOT). Hierbij krikken we het aantal IBOT'ers op én ondersteunen we de werkgever die zijn werkvloer als leerplek ter beschikking stelt met flankerende maatregelen. Door het werken via taalprofielen kunnen werkgevers ook gerichte ondersteuning krijgen om een persoon met een taalachterstand aan te nemen en vervolgens de kennis van het Nederlands verder te finetunen op de werkplek.
- We voorzien tevens in een **digitaal taalaanbod (opleiding, bemiddeling, ...)** ism partners zoals het agentschap inburgering en integratie en het beleidsdomein onderwijs.
- We zorgen er tenslotte voor dat zowel mensen met een taalachterstand als werkgevers en VDAB-partners en bemiddelaars een **duidelijk overzicht** krijgen van het beschikbare opleidingsaanbod en de ondersteuning die ze kunnen krijgen.

Speerpunt 16: we bieden een antwoord op collectief ontslag en herstructurering en we faciliteren transitie tussen jobs, tussen sectoren

- We brengen sectoren aan zet om opportuniteiten te zoeken waarbij (tijdelijk) werklozen voor een bepaalde duur kunnen ingezet worden in sectoren en functies waar er tekorten zijn, waar er gegroeid wordt of waar er openstaande vacatures zijn. VDAB faciliteert als arbeidsmarktregisseur de samenwerking tussen sectoren zodat werknemers **van krimp-naar groeisectoren en vooral naar openstaande vacatures kunnen begeleid worden**. Zo kan bv. een project opgezet worden in samenwerking met Aviato om werk-naar-werk transitie te ondersteunen voor werknemers op de luchthaven naar andere mogelijke beroepclusters binnen of buiten de luchthaven. VDAB zal, in samenspel met partners

een proeftuin opzetten om het delen van werknemers mogelijk te maken in functie van tijdelijke of meer permanente behoeften.

- Bij **collectief ontslag en herstructurering** zetten we o.a. via de werking van het Sociaal interventiefonds (SIF) in op loopbaanoriëntering, om-, bij- of herscholing, en dit zo vroeg mogelijk in het traject. We bieden een sneller perspectief op herplaatsing, begeleiding en ondersteuning. Opleiding kan een essentieel deel uitmaken van ontslagbegeleiding, maar ontslagbegeleiding moet altijd maatwerk blijven. Zo dient werk te worden gemaakt van de invulling van een activerend ontslagrecht (cfr. art. 39ter). Het is cruciaal om zowel het federale als de Vlaamse regelgeving tegen het licht te houden en om hierover in overleg te treden met de federale overheid. In afwachting versterken we het Vlaams activerend herstructureringsbeleid met doorstart-projecten in samenwerking met de werknemersorganisaties (afgestemd op het reguliere aanbod), met een kwalitatieve invulling door VDAB als regisseur van de verplichte vervroegde inschrijving voor personen in een verbrekingssituatie en met opleiding en EVC-trajecten.
- Ook de sectorconvenants vormen een opportuniteit voor de sectoren om met jobmobiliteit aan de slag te gaan. Via een intersectorale toets en een relancetoets (waarin concrete engagementen worden opgenomen) en de inzet van **intersectorale adviseurs** (o.a. rond jobmobiliteit en werkbaarheid) willen we bottom up initiatieven van intersectorale samenwerking en projecten m.b.t. jobmobiliteit beter faciliteren en ondersteunen.
- We verkennen tenslotte de (juridische) **mogelijkheden, opportuniteiten en drempels voor mobiliteit over de grenzen van de onderneming heen** en maken de huidige mogelijkheden beter bekend. Zo brengt VDAB als loopbaanregisseur ook de beroepsinlevingsstage en de korte opleidingsstage meer onder de aandacht als één van de mogelijkheden voor mobiliteit van werknemers tussen ondernemingen.
- We blijven ook inzetten op zij-instroom om transitie tussen sectoren te faciliteren. Zo zetten we aanvullend op een nieuw intersectoraal akkoord voor de social profit (VIA VI) ook in op acties om de **(zij-) instroom in de zorgberoepen** te verhogen en zo het tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten in de sector op te vangen. We maken in dit kader werk van een betere bekendmaking van de tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden, we verhogen de instroom (en verminderen de uitstroom) van kandidaten in finaliteitsopleidingen en we zetten in op loopbaanontwikkeling, leerladders en EVC binnen de sector, o.a. via proeftuinen. Rond zij-instroom in de verschillende leraarberoepen ondernemen we gelijkaardige acties waarbij mensen zich via (verkorte) kwalificerende (schakel)trajecten kunnen bij- of omscholen tot leraar.

Speerpunt 17: we geven vorm aan de werkvloer van de toekomst met aandacht voor digitalisering en werkbaar (tele-)werken

- We voeren het **actieplan werkbaar werk** in samenwerking met de sociale partners uit. De evaluatie van het actieplan zal als aanzet dienen om een nieuw actieplan vorm te geven.
- We **promoten breed de verruimde werkbaarheidscheque** zodat meer ondernemingen, samen met hun partners hiermee aan de slag gaan. Deze cheques kunnen voortaan een antwoord bieden op gewijzigde omstandigheden ten gevolge van corona en ingezet worden voor acties in de vorm van advies, begeleiding en opleiding. We stimuleren dat acties worden geformuleerd en uitgevoerd in navolging van het resultaat van de risicoanalyse en/of een reeds eerder uitgevoerde scan. Het is belangrijk dat deze acties worden besproken op het sociaal overleg in de onderneming, zoals nu ook al van toepassing is op de werkbaarheidsscans.
- Samen met de sociale partners en de Stichting Innovatie en Arbeid bieden we tips en tricks aan op vlak van **duurzaam telewerk** en ontsluiten we expertise en goede praktijken om ondernemingen bijkomend te informeren en te sensibiliseren. Binnen de ESF oproep 'Opleidingen 21^{ste}-eeuwse vaardigheden in ondernemingen' ondersteunen we organisaties om hun werknemers sterker te maken op de arbeidsmarkt, ook in het kader van telewerken. Ondernemingen kunnen hierbinnen subsidies krijgen voor opleidingen die werknemers versterken in digitale vaardigheden, vaardigheden voor werken op afstand en psychisch welbevinden. De oproep richt zich prioritair op KMO's.
- In functie van een wendbare, veerkrachtige arbeidsmarkt zetten we ook in op ondersteuning van ondernemingen, sectoren en partnerschappen die een (innovatief) **transformatieproces** (willen) doormaken. We stimuleren hen om daarin van bij de start aandacht te hebben voor menselijk kapitaal. Zo promoten we geïntegreerde begeleidingstrajecten voor kmo's die een digitaal transformatieproces willen doormaken en zetten we in op vernieuwende samenwerking en partnerschappen binnen de sectorconvenants. We werken ook een bredere aanpak uit naar sectoren, partnerschappen en ondernemingen bij transformaties, met het menselijk kapitaal als vertrekpunt.

Speerpunt 18: naar een sterk sociaal ondernemerschap

- De **sociale economie** kan mee een antwoord bieden op de huidige arbeidsmarkttuitdagingen. Personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met rendementsverlies en begeleidingsnood kunnen via volwaardig en duurzaam werk worden geïntegreerd in de samenleving en zo stapsgewijs een meer inclusieve arbeidsmarkt doen realiseren. Daartoe moeten sociale economie ondernemingen, in goede samenwerking met de reguliere economie, hun opdracht (ondersteuning en tewerkstelling op maat bieden en kwalitatief inzetten op de groei van competenties en doorstroom) ten volle kunnen waarmaken.

- Om voldoende nieuwe plaatsen in de sociale economie te voorzien, wordt er gewerkt aan nieuwe instroom, **gerichte doorstroom naar de reguliere economie en een sterke wisselwerking en samenwerking tussen sociale en reguliere economie**. Het individueel maatwerk wordt vanuit die optiek verder uitgewerkt in overleg met de sociale partners en de betrokken actoren.
- Daarnaast nemen we **diverse initiatieven op vlak van competentieversterking en digitalisering en innovatie van werkprocessen** met het oog op een sterk sociaal ondernemerschap en een grote wendbaarheid en weerbaarheid van de werknemers.
- Zo bieden we via **open innovatie-oproep** strategische investeringssteun aan sociale economie-ondernemingen die, met het oog op een sterker samenwerkingsverband met reguliere ondernemingen, inzetten op digitalisering, strategische insourcing, lokale productie, vergroening (klimaatopwarming, circulaire economie) ... als antwoord op de coronacrisis. Het kan hierbij gaan over de transitie naar nieuwe businessmodellen (inkopen advies), de implementatie van hertekende productieprocessen (projectkosten), versterkte samenwerkingsverbanden, wisselwerking en samenwerkingsinvesteringen met de reguliere economie... Doelstelling is de wendbaarheid, veerkracht, productiviteit, ondernemerschapscultuur en toekomstgerichtheid van deze sociale ondernemingen te verbeteren.
- We voorzien eveneens een specifieke corona-gerelateerde oproep voor **opleidingen voor doelgroepmedewerkers** als antwoord op veranderende productieprocessen en in functie van een versterking van de brede inzetbaarheid in de organisatie voor doelgroepmedewerkers (bv. training op meerdere werkposten).

Speerpunt 19: ondernemerschap na jobverlies of faillissement en voor kwetsbare groepen

- We blijven inzetten op **ondernemen als een gelijkwaardige optie tot activering**, ook voor degenen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat draagt mee bij aan het doel om de werkzaamheidsgraad maximaal op peil te houden en ondernemerschap te stimuleren.
- Daarom **verruimen we tijdelijk de transitiepremie naar ondernemerschap** naar werkzoekende jongeren (-30 jaar) en werkzoekenden uit de kansengroepen (kortgeschoolden, mensen met een arbeidshandicap of geboren in een land buiten de EU) zonder leeftijdsvoorwaarde. De huidige premie kan alleen aangevraagd worden door werkzoekenden ouder dan 45 jaar. Deze groep kan de premie in de toekomst nog steeds aanvragen maar door een opening te maken naar ondernemerschap voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt willen we meer kansen op ondernemerschap benutten. De voorwaarde blijft wel dat het prestarterstraject dient te zijn afgerond. We evalueren de maatregel binnen het brede landschap van ondernemersbegeleiding met aandacht voor effectiviteit en efficiëntie van de diverse instrumenten.
- We zorgen ervoor dat **kwetsbare ondernemers** in het kader van de coronacrisis zoals flexwerkers, freelancers, zelfstandigen met een overbruggingsrecht en gefailleerde

zelfstandigen hun weg vinden naar het aanbod van VDAB. We werken een goede monitoring uit voor deze groepen om op hun maat een aangepast beleid te kunnen voeren. En we continueren de samenwerking met Vlaio en andere stakeholders (vzw Dyzo, ...) om deze groepen opnieuw perspectieven op werk te bieden.

- Specifiek voor **gefaillieerde zelfstandigen** voorzien we een gepast aanbod om hen te ondersteunen bij de transitie naar een nieuwe job en/of voorzien we voldoende capaciteit bij trajecten zoals 'maak werk van je zaak'. We werken hiervoor samen met Vlaio en partners.
- Specifiek voor **zelfstandigen met een overbruggingsrecht** voert VDAB, in samenwerking met VLAIO en werkgeversorganisaties, gerichte communicatie-acties o.a. om hen toe te leiden naar een specifieke landingspagina (<https://www.vdab.be/blijf-ondernemen>) met linken naar de dienstverlening (naar analogie met de tijdelijk werklozen). Een data-uitwisseling met RSVZ wordt voorbereid door VDAB.

Speerpunt 20: we hervormen het doelgroepenbeleid naar een eenvoudig en transparant systeem van RSZ-doelgroepenkortingen

- Om deze nog effectiever in te zetten met de sociale partners overleggen we over een **doelgroepenkorting in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt**. Ook de premie voor langdurig werkzoekenden wordt in deze hervorming meegenomen. Transparantie en eenvoud blijven daarbij belangrijke uitgangspunten.

5. Sectoren als motor van een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt

De **nieuwe sectorconvenants en duale addenda 2021 – 2022** zullen zich in een uitzonderlijke en bijzondere periode uitrollen. In het beste geval ligt de coronapandemie achter ons, maar de gevolgen voor de economie en de arbeidsmarkt en dus ook voor een heel aantal sectoren zullen groot zijn. Hierin schuilt niet enkel bedreiging, maar ook erg veel opportuniteit. Ondertussen blijven ook andere maatschappelijke en economische transitie (vb. de opmars van nieuwe technologieën en digitalisering, de omslag naar een circulaire en koolstofneutrale economie (cfr. het ILO-initiatief, de Europese Green Deal, ...), de vergrijzing van de bevolking, migratie en de nood aan inclusie en een aanpak rond non-discriminatie en diversiteit, gezondheidscrisis, de druk op welzijn en werkbaar werk, ...) prominent om ons heen grijpen en op ons af komen.

Sectoren (en hun partners) worden dus uitgedaagd om zichzelf future-proof heruit te vinden, maar zijn ook een belangrijke intermediair om mee hun schouders te zetten onder en zelfs een motor te zijn voor de prioriteiten die we in het kader van de relance naar voor schuiven. We ondersteunen sectoren die waardevolle initiatieven nemen inzake het oprichten van transitiefondsen en loopbaanfondsen. Flankerend aan de nieuwe generatie sectorconvenants en de bijhorende addenda zullen er ook 3 intersectoraal adviseurs ingezet worden. Deze adviseurs zullen de sectoren, gezamenlijk, begeleiden, informeren, en ondersteunen bij de vele uitdagingen en gaan de intersectorale samenwerking maximaal mogelijk maken.

We bevestigen sectoren als stabiele partners in het aanpakken van de korte termijn, maar ook in de structurele uitdagingen en de knelpunten van de arbeidsmarkt (en breder de economie en de maatschappij).

In het kader van de relance zijn en blijven sectoren ook een belangrijke partner voor VDAB. Sectoren kunnen de uitbouw van de werkgeversbenadering mee ondersteunen, kunnen mee werken op vlak van om-, her- en bijscholing en zijn mee aan zet om concrete projecten rond jobmobiliteit tot stand te brengen. Dit kan zich vertalen in hernieuwde bilaterale **samenwerkingsovereenkomsten tussen sectoren en VDAB**. We onderzoeken tevens hoe we via data-uitwisseling de samenwerking met sectoren nog kunnen versterken, o.a. voor wat betreft tijdelijk werkzoekenden en opleidingsinitiatieven.

6. Alle hens aan dek: een werk van velen voor en door velen

Om de ambities in het kader van 'Alle hens aan dek' te kunnen realiseren rekenen we op een sterke VDAB die zichtbaar en vlot toegankelijk is, die loopbaanregisseur is en die ook een actieve rol opneemt naar werkgevers. We rekenen ook op het departement WSE, om arbeidsmarktindicatoren te ontsluiten, de voortgang van de acties te monitoren en de impact van de coronacrisis in realtime op te volgen, en op de inbreng van ESF om bovenstaande doelstellingen te realiseren.

Maar we rekenen ook en vooral op partners (opleidings- en begeleidingspartners, sectorale partners, loopbaanbegeleiders, sociale secretariaten, koepelorganisaties, dienstverleners, ...) om werkzoekenden en werknemers te helpen in het uitbouwen van een duurzame loopbaan en ondernemingen in het invullen en behouden van werkplekken en jobs.

We rekenen ook op de inbreng van **andere domeinen en overheidsniveaus** om 'Alle hens aan dek' een bredere invulling te geven.

We rekenen op het domein **Economie en Innovatie** om werk te maken van een economisch relancebeleid dat ook inzet op en de verbinding maakt met menselijk kapitaal (en het versterken van skills).

- We nemen tijdelijk extra initiatieven om *opleidingen in KMO's en voor zelfstandigen aantrekkelijker* te maken. Er komt een gerichte en tijdelijke verhoging van de steunpercentages van de KMO-portefeuille om digitalisering in KMO's te bevorderen.
- We voorzien voldoende *begeleiding, ondersteuning en kansen voor gefailleerde zelfstandigen*.
- We nemen maatregelen en initiatieven om -samen met de strijd tegen het coronavirus en het herstel van economie en samenleving- de *gevolgen van de Brexit* aan te pakken. Ingeval van harde Brexit eind dit jaar, helpen we bedrijven en een aantal specifieke sectoren in het opvangen van de gevolgen, o.m. door snelle procedures te voorzien.

We rekenen op het domein Onderwijs om verder in te zetten op excellent onderwijs én een **kwalitatief initieel leeraanbod**. Zo zetten we in nauwe samenwerking verder in op:

- *Digitale infrastructuur* voor (publieke en private) onderwijs- en opleidingsinstellingen
- Het *voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten*, het voorzien van tweedekansleerwegen en de doorverwijzing daarnaar
- Een *betere overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt*, inzonderheid voor leerlingen uit TSO en BSO
- Bijkomende *impulsen voor het duaal leren* ikv het actieplan versterking duaal leren, zoals de lopende ESF-oproep hieromtrent.
- *Transitietrajecten* aangereikt door GTB voor leerlingen met een arbeidsbeperking en transitietrajecten ESF-project voor leerlingen uit de tweede en derde graad bso
- Het voorzien van *kwalificerende trajecten voor (jong)volwassenen* in samenwerking met het volwassenenonderwijs, ... om schoolverlaters alsnog een onderwijskwalificatie te doen behalen

- De gezamenlijke bijdrage en inbreng met het domein Werk in het *partnerschap levenslang leren*

We rekenen op het domein Welzijn voor **inkomens- en gezinsondersteunende initiatieven**

- Er wordt werk gemaakt van een behoeftedekkend, betaalbaar, voldoende flexibel en kwaliteitsvol *aanbod kinderopvang* voor baby's en peuters en van buitenschoolse opvang, ook met aandacht voor de werkbaarheid, gezondheid en veiligheid van de begeleiders.
- Wie gaat werken moet er financieel op vooruit gaan, daarom maken we *sociale voordelen afhankelijk van inkomen* in plaats van zijn statuut als bijvoorbeeld niet-werkende, zodat ook werkende mensen met een laag inkomen er beroep op kunnen doen of voordelen niet meteen verdwijnen als men aan de slag gaat. We evalueren daarom het nieuwe systeem voor alle ouders en kinderen. Alleenstaande ouders en gezinnen met een laag inkomen ervaren extra drempels om aan de slag te gaan. De Vlaamse Regering en sociale partners onderzoeken samen welke maatregelen voor die doelgroep genomen moeten worden.

Werken moet steeds lonen. Nu is het verschil tussen werken en niet-werken soms onvoldoende groot, en dit in het bijzonder bij lagere lonen. Het doel is meer mensen te overtuigen om ook in deze jobs aan het werk te gaan en te blijven. De werknemer met een lager inkomen moet netto meer overhouden, zonder de competitiviteit van de ondernemingen in het gedrang te brengen. We implementeren hiertoe de Vlaamse jobbonus conform de modaliteiten zoals bepaald in het Vlaams regeerakkoord. De Vlaamse sociale partners worden door de Vlaamse Regering maximaal betrokken bij de modaliteiten qua implementatie van de jobbonus.

We rekenen op de **lokale besturen** om samen met VDAB de nodige flankerende acties te ondernemen in functie van een geïntegreerde aanpak op vlak van opleiding en begeleiding, in het bijzonder voor werkzoekenden zonder onmiddellijk perspectief op werk.

We gaan tenslotte ook in overleg met de **federale overheid** om de Vlaamse relance-acties te ondersteunen en te faciliteren om tot een werkzaamheidsgraad van 80% te kunnen komen. Het structurele overleg tussen de federale regering, de deelstaten en de sociale partners kan plaatsvinden in werkgelegenheidsconferenties. In dit overleg kunnen onder andere de volgende onderwerpen aan bod komen:

- maatregelen om de *activering van werkzoekenden, leefloongerechtigden, anders-actieven, langdurig zieken, NEET-jongeren,...* te versterken;
- We vragen de federale overheid om voor RIZIV-gerechtigden waarvoor dit mogelijk en opportuun is een *concreet re-integratietraject* op te starten. Dit traject gaat uit van een multidisciplinaire aanpak waarbij de VDAB tijdig betrokken wordt, onder andere met het oog op preventie;

- het uitwerken van een gezamenlijke strategie om vormen van verlaagd volume werk (de verlenging van de tijdelijke werkloosheid, arbeidsduurvermindering, overbruggingspremie) te combineren met een *opleidingsoffensief*;
- het verder mogelijk maken van de tijdelijke *combinatie van bepaalde uitkeringen met een job* zoals in het geval van progressieve hertewerkstelling;
- *mobilititeit van de ene naar de andere sector* faciliteren om tijdelijke werkloosheid te overbruggen;
- hoe intensief tijdelijk werklozen zo maximaal mogelijk gestimuleerd kunnen worden om hun competenties te versterken; ons objectief is de *intensief tijdelijk werklozen zo maximaal mogelijk op te leiden*;
- Overleg met de federale regering om, met respect voor sociaal overleg, na te gaan of en hoe de regelgeving dient te worden aangepast om *preventieve jobmobiliteit en/of het delen van werknemers* eenvoudiger te maken;
- het wegwerken van drempels op het vlak van *opleidingen, stages en werkplekleren*;
- het verder vorm geven van het *activerend herstructureringsbeleid*, onder andere outplacement en het activerend ontslagrecht (bvb artikel 39ter);
- het versterken van *werkbaar werk onder andere bij thuiswerken*;
- het kader omtrent *telewerk*;
- het opzetten van experimenten om personen met een grote afstand te bemiddelen naar betaald werk, onder meer via het *wegwerken van drempels in de uitkeringsstelsels* zodat werk ook loont voor groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

We kunnen tenslotte rekenen op **Europa als partner** voor de financiering van heel wat acties die zijn opgenomen in dit relanceplan.

- Zowel via ESF als EGF en in het kader van REACT EU versterken we de arbeidsmarkt in deze moeilijke tijden en verhogen we de impact van onze maatregelen.
- We vinden het ook belangrijk om vanuit Vlaanderen een maximale return te genereren binnen de Belgische enveloppes van het Europese herstelfonds"

7. Monitoring en evaluatie

Het is cruciaal dat de evoluties, noden en maatregelen goed worden opgevolgd. Waar relevant moeten goede voorbeelden van een succesvolle aanpak mee in de analyse worden opgenomen. Het huidige herstelbeleid moet worden opgevolgd en geëvalueerd om hieruit lessen te trekken als input voor toekomstig beleid en toekomstige crisisperioden.

Waar de resultaten positief en doeltreffend zijn, kan dat aanleiding geven tot structurele verderzetting. Alle hens aan dek bevat namelijk tijdelijke acties die zich in principe op de horizon van één jaar situeren.

Eind 2021 voorzien we een (tussentijdse) evaluatie van 'Alle hens aan dek'. Er komt ook een halfjaarlijkse rapportering van de projecten op regeeringsniveau in het kader van het relanceplan "Vlaamse veerkracht".

Bijlage: Budgettair kader VESOC-akkoord 'Alle Hens Aan Dek'

Speerpunt 1: sterke overgang onderwijs-arbeidsmarkt	Miljoen	categorie
Duaal leren: eenmalige verruiming en verhoging van de stagebonus	10	OO
Speerpunt 2: uitbouw (online) opleidingsaanbod		
Ruim en toegankelijk opleidingsaanbod VDAB ism partners	20	OO
Speerpunt 3 : versterking competentieniveau tijdelijk werklozen		
Gericht en breed opleidingsaanbod voor tijdelijk werklozen	10	OO
Speerpunt 4: loopbaan in eigen handen nemen		
Experiment: tijdelijk gezamenlijk besluitrecht VOV met verlaging ondergrens	10	OO
Inzetten op competentiechecks, -coaching, -versterking (en transitiepunten)	25	OO
Speerpunt 5: vacatures invullen en inzetten op werkplekieren		
Versterking werkplekieren (IBO, place and train, ...)	10	OO
Speerpunt 7: e-leren versneld invoeren in Vlaanderen		
Actieplan e-leren voor opleidingspartners	21	DIG
Speerpunt 8: individuele leer- en loopbaanrekening, loopbaanplatform		
Leer- en loopbaanrekening: opmaak persoonlijke portefeuille	1	DIG
Gepersonaliseerd Loopbaanplatform	5	DIG
Digitaal opleidingsplatform	3	DIG
Speerpunt 9: vacatures beter ontsluiten en efficiënter invullen		
Versnelling uitrol werkgeversbenadering	4	AHAD
Digitaal werkgeversloket VDAB	5	DIG
Digitale jobbeurzen	1	DIG
Speerpunt 10: digitalisering van de VDAB partner werking		
Digitalisering partnermanagement	4	DIG
Bijkomende digitaliseringsprojecten (procesoptimalisaties):		
WSE digitaliseringsprojecten naar burgers (DCH, AWAP, duaal)	2	DIG
WSE digitaal loket werkgevers	6	DIG
WSE digitaliseringsprojecten naar partners (data, loketten, ...)	2	DIG
Speerpunt 13 en 14: verschuiven en versterken VDAB capaciteit		
Versterking begeleidingscapaciteit (werknemers in vooropzeg, outplacement, tijdelijk werklozen, kwetsbare werkzoekenden ...) als antwoord op toename werkloosheid	26	OO
Speerpunt 15: talenplan om nieuwkomers beter te activeren		
Talenplan	5	OO
Speerpunt 16: faciliteren van transities		
Acties (zij-)instroom in de zorgsector en het onderwijs	3	AHAD
Speerpunt 17: werkvloer van de toekomst		
Naar duurzaam telewerken - digitale vaardigheden	3	OO
Speerpunt 18: naar een sterk sociaal ondernemerschap		
Opleidingen werknemers en innovatie-oproep	12	AHAD
Speerpunt 19: ondernemerschap na jobverlies of faillissement		
Uitbreiding transitiepremie doelgroepen	2	AHAD
Totaal	190	

OO (Opleiding- en loopbaanoffensief) 119 mio, DIG (Digitalisering) 50 mio, AHAD (Alle Hens Aan Dek) 21 mio

Ondertekening door alle VESOC-partners

Namens de Vlaamse regering,

Jan JAMBON

Minister-president van de Vlaamse Regering
en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,
Cultuur, ICT en Facilitair Management

Hilde CREVITS

Vice minister-president en Vlaams minister
van Economie, Innovatie, Werk, Sociale
economie en Landbouw

Bart SOMERS

Vice minister-president en Vlaams minister
van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken,
Inburgering en Gelijke Kansen

Ben WEYTS

Vice minister-president en Vlaams minister
van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en
Vlaamse Rand

Namens de sociale partners,

Voor UNIZO,
Danny Van Assche

Voor ACV,
Ann Vermorgen

Voor Voka,
Hans Maertens

Voor ABVV,
Caroline Copers

Voor Boerenbond,
Sonja De Becker

Voor ACLVB,
Gert Truyens

Voor Verso,
Ingrid Lieten