

Beleids- en Begrotingstoelichting

Werk en Sociale economie

Begrotingsjaar 2021

**Hilde Crevits, Viceminister-president
van de Vlaamse Regering en Vlaams
minister van Economie, Innovatie, Werk,
Sociale economie en Landbouw**

INHOUDSTAFEL

I. INLEIDING DOOR DE MINISTER	5
II. SAMENVATTING	10
III. TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	19
1. Transversale en horizontale doelstellingen	19
2. Overkoepelende strategische doelstellingen	19
2.1. Strategische Doelstelling 1: Meer mensen aan het werk	19
2.2. Strategische Doelstelling 2: Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat	19
2.3. Strategische Doelstelling 3: Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt	20
IV. BELEIDSVELD WERK	21
1. Inhoudelijk structurelement Activering	21
1.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement	21
1.2. Operationele doelstellingen	21
1.2.1. OD VI.1.1. Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden	21
1.2.2. OD VI.1.2. Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven	26
1.2.3. OD VI.1.3. Het activeringsbeleid aanscherpen via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden	31
1.2.4. OD VI.1.4. Een gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voorzien voor werkgevers	32
1.2.5. OD VI.1.5. Talent van buiten Vlaanderen aantrekken	33
1.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	35
1.3.1. Departement Werk en Sociale Economie	36
1.3.2. Overige entiteiten onder gezag	51
2. Inhoudelijk structurelement Loopbanen	55
2.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement	55
2.2. Operationele doelstellingen	55
2.2.1. OD VI.2.1. Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden	55
2.2.2. OD VI.2.2. Loopbaantransities faciliteren en omkaderen	56
2.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	59
2.3.1. Departement Werk en Sociale Economie	60
3. Inhoudelijk structurelement Duurzame Arbeidsmarkt	68
3.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement	68
3.2. Operationele doelstellingen	68
3.2.1. OD VI.3.1. Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen	68
3.2.2. OD VI.3.2. Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden	71
3.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	72
3.3.1. Departement Werk en Sociale Economie	73

4. Inhoudelijke structurelement Thema-overschrijdend	77
4.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement	77
4.2. Operationele doelstellingen	77
4.2.1. OD VI.4.1. Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten	77
4.2.3. OD VI.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen	77
4.2.4. OD VI.4.3. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen.....	78
4.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	80
4.3.1. Departement Werk en Sociale Economie	81
V. BELEIDSVELD COMPETENTIES	90
1. Inhoudelijk structurelement Competenties	90
1.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement	90
1.2 Operationele doelstellingen	90
1.2.1. OD VII.1.1. Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen	90
1.2.2. OD VII.1.2. De stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening	91
1.2.3. OD VII.1.3. Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen	93
1.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	95
1.3.1. Departement Werk en Sociale Economie	96
1.3.2. Overige entiteiten onder gezag.....	104
VI. BELEIDSVELD SOCIALE ECONOMIE	106
1. Inhoudelijk structurelement Activering	106
1.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement	106
1.2. Operationele doelstellingen	106
1.2.1. OD VIII.1.1. Individueel maatwerk invoeren	106
1.2.2. OD VIII.1.2. Collectief maatwerk versterken.....	107
1.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	108
1.3.1. Departement Werk en Sociale Economie	109
2. Inhoudelijk structurelement Duurzame arbeidsmarkt	113
2.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement	113
2.2 Operationele doelstellingen	113
2.2.1. OD VIII.2.1. Sociaal ondernemerschap ondersteunen	113
2.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar	115
2.3.1. Departement Werk en Sociale Economie	116
VII. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD	121
1. Apparaat	121
1.1. Budgettair kader	121
1.1.1. Ontvangstenartikelen.....	121
1.1.2. Uitgavenartikelen	122
2. Provisies	126
2.1. Budgettair kader	126
VIII. LIJST MET AFKORTINGEN	130

IX. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN' 131

I. INLEIDING DOOR DE MINISTER

Context: hoe het virus de arbeidsmarkt besmette ...

De coronacrisis heeft onze arbeidsmarkt het afgelopen jaar grondig door elkaar geschud.

In Vlaanderen werden op enkele maanden tijd meer dan een half miljoen werknemers tijdelijk werkloos, een derde van de private tewerkstelling. In die periode van lockdown vielen de vacatures terug tot het laagste niveau in jaren en steeg de Vlaamse werkloosheid opnieuw naar het niveau van drie jaar geleden. Nooit eerder steeg de werkloosheid in Vlaanderen zo snel, en wie werkloos was, zag zijn kansen om uit te stromen naar werk gehalveerd. Wie toch aan het werk bleef, deed dat vaker dan voorheen van thuis uit. Bijna de helft van de Vlamingen doet aan telewerk sinds de start van corona. In volle lockdown lag dit aandeel nog hoger.

De gevolgen van de crisis waren voelbaar in alle sectoren, regio's en beroepsgroepen, maar niet overal op dezelfde wijze en in dezelfde mate. Sommige sectoren werden zwaarder getroffen in deze plotse stilstand. De impact voor sectoren zoals de horeca, toerisme, retail en de cultuur- en eventsector, waar doorgaans veel sociaal contact is met klanten of publiek, was enorm. Van andere sectoren werd net verwacht dat ze een spurt trokken bovenop de marathon die ze reeds waren aangevat. Zij kampten op een gegeven moment zelfs met tekorten aan beschikbare werkkrachten.

Ook werknemers werden niet in gelijke mate getroffen door de coronacrisis. Studies toonden aan dat kwetsbare werknemers – denk maar aan jongeren, kortgeschoolden, alleenstaanden, huurders, en mensen met preciaire contracten – oververtegenwoordigd zijn in de zwaar getroffen sectoren. Zij liepen dus een verhoogd risico om in de werkloosheid terecht te komen en verdrongen te worden door relatief sterkere werkzoekenden. Ook mensen zonder werkervaring of met beperkte digitale vaardigheden bleken zeer kwetsbaar tijdens deze coronacrisis.

Intussen zijn er opnieuw hoopvolle signalen. Het aantal tijdelijk werklozen daalde de laatste maanden bijzonder sterk, met -75% sinds het hoogtepunt in april 2020, en ook de intensiteit nam af. Wie tijdelijk werkloos is, is gemiddeld nog 2 dagen per week aan het werk. Het aantal niet werkende werkzoekenden bij de VDAB blijft weliswaar toenemen de voorbije maanden (al daalde het in september wel), maar het procentuele jaarverschil neemt wel geleidelijk af (+6% tegenover nog +14% in mei). De instroom in de werkloosheid neemt geleidelijk af en de uitstroomkansen van werkzoekenden stijgen opnieuw na een periode van aanhoudende daling.

Wat de toekomst ons brengt is op dit moment echt koffiedik kijken. Conjunctuurinstellingen zoals de het Federaal Planbureau gaan uit van een krimp van 10,5% (de grootste sinds WOII) en een herstel in 2021 van 8,2%. Op basis van deze projecties zou de tewerkstelling in Vlaanderen met 20.000 personen dalen in 2020, en nog eens met 53.000 personen in 2021. Het werkgelegenheidsniveau van 2019 zou pas in 2023 opnieuw geëvenaard worden. De toekomst blijft echter grotendeels onzeker op dit vlak.

Wat wél zeker is, is dat we op de arbeidsmarkt nog wel een tijdje zullen moeten leven met de realiteit van het virus, en de onzekerheid die ermee gepaard gaat.

Eveneens zeker is dat corona de structurele uitdagingen voor ons arbeidsmarktbeleid opnieuw op scherp heeft gesteld. De bestaande uitdagingen op vlak van inactiviteit, werkzaamheid, ondervertegenwoordiging van kwetsbare groepen, (gebrek aan) loopbaanmobiliteit, (gebrek aan) opleidingsdeelname, weerbaarheid, werkbaarheid, ... zullen immers door corona niet verdwijnen. Integendeel, ze zullen aan belang winnen in een economie en samenleving die in sneltempo veranderen en (digitaal) transformeren.

Ik heb hierover uitgebreid advies gevraagd van arbeidsmarkt-experten, met de vraag: hoe kunnen we ook in coronatijden, de werkzaamheidsgraad laten stijgen? Het advies van de experts wijst op een strategie gericht op de korte termijn, om de directe gevolgen van corona op de arbeidsmarkt op te volgen en werkloosheid in te dijken én openstaande vacatures maximaal in te vullen. De experts adviseren hiervoor een arbeidsintensief herstel en het ondersteunen van transitie op de arbeidsmarkt, hier zetten we ook op in. Tenslotte moeten we ook vooruitgang maken op vlak van de lange termijn doelstellingen en inactieven blijven activeren. De arbeidsmarkt-tekorten zijn immers een blijvende uitdaging.

Vaststelling: de arbeidsmarkt veert recht

Deze crisis biedt dan ook in de eerste plaats een enorme opportuniteit die we moeten grijpen.

Dit is hét moment om een versnelling hoger te schakelen naar een meer duurzame economie, om Vlaanderen digitaal te transformeren en onze economie de komende jaren omhoog te doen schieten.

Dergelijke grote transformaties beginnen altijd bij mensen. Bij werknemers en ondernemingen die hun rug rechten, opnieuw opveren, die zich aanpassen aan de moeilijke omstandigheden van vandaag en zich voorbereiden op de uitdagingen van morgen. Bij een arbeidsmarktbeleid dat hen in dit alles ondersteunt.

Dit is dus ook hét moment om zoveel mogelijk mensen opnieuw aan de slag te krijgen in duurzame loopbanen, om Vlaanderen te doen aansluiten bij de top van Europa met een werkzaamheidsgraad die snel terug verhoogd wordt richting 80%. Mijn ambitie op dat vlak is onverminderd, omdat we alleen met een voldoende hoge werkzaamheidsgraad gewapend zijn om een sterk en sociaal Vlaanderen uit te bouwen en om de noodzakelijke investeringen te doen en onze welvaart veilig te stellen.

De voorbije maanden hebben we gezien hoe de arbeidsmarkt in Vlaanderen een grote veerkracht heeft vertoond. We ontdekten de mogelijkheden van digitale toepassingen. We leerden efficiënt thuis te werken en lessen te volgen. We deden ervaringen op in andere sectoren die met tekorten kampten en verruimden onze blik, buiten de onderneming waar we werkten. Ook onze bedrijven en sectoren pasten zich aan, innoveerden en vonden creatieve oplossingen voor ongeziene problemen. Zowel in de arbeidsorganisatie als in de werkinhoud leidde dit tot grote veranderingen.

Ook vanuit het beleid moesten we in 2020 snel schakelen. Er werden diverse beleidsmaatregelen genomen om bedrijven en werknemers de nodige financiële bescherming en rechtszekerheid te geven tijdens de eerste coronacrisismaanden. Sectoren zoals de sociale economie en de dienstencheques die door de lockdown bij de start van het coronavirus in grote mate plots waren stilgevallen, wisten we zo snel als mogelijk opnieuw op te starten, op een veilige manier en met

aangepaste dienstverlening naar de sector. We zetten een innovatieve matching op voor (tijdelijke) vacatures in sectoren met dreigende personeelstekorten. We versterkten online leren voor elke burger door het aanbod bij VDAB te verruimen. En voor het eerst kwam er een aanpak om tijdelijk werklozen niet langer aan hun lot over te laten, maar om hen tijdelijk bij een andere werkgever te laten bijspringen en hen opleiding of loopbaanbegeleiding te laten volgen (via de VDAB).

Op dit elan moeten we de komende weken, maanden en jaren verder bouwen. We moeten de huidige gezondheids crisis aangrijpen als een kans om een grote sprong voorwaarts te maken, om de arbeidsmarkt de 21^{ste} eeuw in te loodsen, veerkrachtiger te maken en antwoorden te bieden op de vele economische, sociale en demografische uitdagingen van onze tijd. De intenties die ik verwoordde in mijn beleidsnota blijven daarom zonder meer actueel.

Eens te meer moeten we in deze snel veranderende tijden inzetten op wendbaarheid: ervoor zorgen dat mensen vlotter kunnen wisselen van functie, bedrijf, sector of statuut en dat ondernemingen in staat zijn hun vacatures duurzamer in te vullen.

En eens te meer moeten we in deze snel veranderende tijden ook inzetten op weerbaarheid: ervoor zorgen dat mensen die zich vandaag niet aanbieden op de arbeidsmarkt dat morgen wel kunnen en dat wie het moeilijk heeft of wie de digitale trein gemist heeft, beter ondersteund wordt.

Naar een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt

Binnen de contouren van het relanceplan "Vlaamse veerkracht" van de Vlaamse regering en van het toekomstige VESOC-akkoord gaan we het komende jaar stevig aan de slag om de werkzaamheidsgraad zo snel mogelijk terug op peil te laten komen. Onze ambitie blijft een werkzaamheidsgraad van 80%.

Het wordt een jaar van ongeziene investeringen in en hervormingen van het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen.

- Een jaar waarin we zoveel mogelijk werknemers, werkzoekenden, tijdelijk werklozen en inactieven willen opleiden, omscholen en heroriënteren.
- Een jaar waarin we wie zijn werk verliest of reeds verloren heeft, zo snel mogelijk aan een nieuwe job helpen.
- Een jaar waarin we werkgevers helpen om hun openstaande vacatures in te vullen en van werkbaar werk en telewerk een meer duurzaam onderdeel van de bedrijfsorganisatie te maken.

We richten de blik op de korte, de middellange en de lange termijn. De Beleids- en Begrotingstoelichting (BBT) 2021 bevat daarom, net zoals het toekomstige VESOC-akkoord, zowel maatregelen die zuurstof geven op korte termijn en snel gerealiseerd kunnen worden als maatregelen die gericht zijn op de middellange of zelfs lange termijn. Hierbij houden we maximaal rekening met het regeerakkoord maar ook met de verschillende adviezen die werden geformuleerd voor het voeren van een krachtig relancebeleid.

De diverse inhoudelijke doelstellingen en structuurkenmerken van de beleidsnota blijven in deze BBT zeer richtinggevend en actueel.

Over de structuur van de BBT heen zal onze aandacht zich richten op de vijf pijlers van het af te sluiten VESOC-akkoord die de grote prioriteiten voor 2021 markeren:

- Een talentenoffensief: we staan aan de start van de 'Learning Twenties'. 2021 wordt het startjaar van opleiden, opleiden, opleiden. We lanceren een offensief op vlak van opleiding, zowel voor werkzoekenden, als voor tijdelijk werklozen, als voor inactieven, als voor mensen die een job hebben maar zich wensen (of genoodzaakt zien) te heroriënteren;
- Jobkansen die er zijn, benutten: we willen openstaande vacatures maximaal invullen en transitie faciliteren, binnen ondernemingen en over de grenzen van ondernemingen en sectoren heen;
- Kwetsbare werkzoekenden en werknemers: we willen de loopbanen van kwetsbare werkzoekenden en werknemers versterken, inzonderheid voor wie het slachtoffer wordt van herstructurering of collectief ontslag;
- Werkvloer van de toekomst (telewerken, werkbaar werk): we willen werkbaar werk nog meer ondersteunen en van telewerk een duurzaam onderdeel maken in de bedrijfsorganisatie. We zetten daarbij in op psychisch welbevinden op de werkvloer;
- Digitale transformatie: we willen de digitale transformatie van economie en maatschappij versnellen door in te zetten op digitale talenten en vaardigheden en door opleidingen in het kader van levenslang leren maximaal digitaal te faciliteren. De digitale transformatie zal ook maar een echte transformatie zijn, als ze inclusief is. E-Inclusie zal een van de prioriteiten zijn van mijn beleid. We starten met proefprojecten voor digibanken, lokale partnerschappen van waaruit we zowel zorg dragen voor het vernieuwen van de hardware als in het voorzien van opleiding en dus software om er gebruik van te leren maken als van de logistiek en het toegankelijk maken ervan.

Een werk van velen voor velen

Als Vlaamse overheid willen we ook zelf het goede voorbeeld geven. Daarom grijpen we het momentum aan om onze dienstverlening slagkrachtiger, vinniger en oplossingsgerichter te maken. We willen minder regeltjes en meer efficiëntie. Daadkracht. Verschillende digitaliseringsprojecten naar burgers, werkgevers en partners zullen daartoe bijdragen in 2021.

We grijpen eveneens het momentum aan om samenwerking met (private) partners te faciliteren om de vele uitdagingen het hoofd te bieden. Opleidings- en begeleidingspartners, sectorale partners, loopbaanbegeleiders, sociale secretariaten, koepelorganisaties, dienstverleners, ...), ... Allen kunnen ze een bijdrage leveren, en we roepen ze daartoe ook uitdrukkelijk op, om werkzoekenden en werknemers te helpen in het uitbouwen van een duurzame loopbaan en ondernemingen in het invullen en behouden van werkplekken en jobs. Via de Vlaamse relancemiddelen voorzien we in de nodige capaciteit en slagkracht zodat VDAB samen met vele partners de nodige acties kan ondernemen.

We rekenen ook uitdrukkelijk op de inbreng en bijdrage van andere domeinen en overheidsniveaus om 'Alle hens aan dek' een bredere invulling te geven en stappen vooruit te zetten in overheidsbrede engagementen zoals rond de jobbonus en kinderopvang.

Tenslotte laten we ons blijvend inspireren door de economische en maatschappelijke relancecomités en door het relanceplan van de SERV. Zo

verzekeren we tegelijkertijd het draagvlak voor en de doelmatigheid van onze plannen. We zetten in op performante systemen voor monitoring en evaluatie en bouwen de evidence base binnen ons beleidsdomein structureel verder uit.

En nu, alle hens aan dek ...

De komende weken en maanden worden belangrijk voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Het virus houdt ons allicht nog een tijdje in woelige wateren en onstuimige zeeën.

Het is daarom alle hens aan dek voor een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt.

Maar onze verrekijker biedt hoop en ons kompas biedt richting. We weten waar we naartoe willen en we weten ook dat we daar maar geraken als we samen met zijn allen aan hetzelfde zeel trekken.

Samen zetten we koers naar de arbeidsmarkt van morgen...

Hilde Crevits

II. SAMENVATTING

Strategische Doelstelling 1: Meer mensen aan het werk

We willen zoveel mogelijk Vlamingen (her)inschakelen op de arbeidsmarkt. Hoe meer mensen aan de slag, hoe beter we onze welvaart immers op peil kunnen houden, hoe sterker onze ondernemingen kunnen groeien en hoe beter we ondersteuning kunnen voorzien voor wie het echt nodig heeft. Het streefdoel bij de start van deze legislatuur was 120.000 Vlamingen extra aan een job helpen en te evolueren naar een werkzaamheidsgraad van 80%. Ondanks de coronacrisis blijft die 80% werkzaamheidsgraad onze ambitie. Om ze waar te maken, zullen we versterkt moeten inzetten op activering met nieuwe partners en technologieën, op een verruiming van de arbeidsmarkt (naar niet-beroepsactieven, buitenlands talent, ...), op gerichte loonkostsubsidies voor wie ver van de arbeidsmarkt staat en op initiatieven om werk lonend en aantrekkelijk te maken.

Een sterke en performante activering – In 2021 zetten we verder in op een sterke en brede activering. Binnen de VDAB-dienstverlening staan daarbij een aanbod op maat en een partnerschapsbenadering centraal. We willen elke werkzoekende – met maximale zelfsturing – ondersteunen richting een job en waar nodig versterken in zijn of haar (loopbaan)competenties. Tegenover de aangeboden trajecten staan controle op de naleving van de afspraken, en waar nodig sanctionering. VDAB hervormt de bemiddelings- en transmissieprocedure zodat ze meer gestructureerd en transparant is.

VDAB versterkt zijn rol als regisseur. In die hoedanigheid waakt VDAB erover dat wie een meer intensieve of gespecialiseerde dienstverlening nodig heeft, bij partners zijn gading kan vinden. VDAB streeft in zijn activeringsinspanningen actief naar een inclusieve arbeidsmarkt, onder meer met de campagne #ZeroExclusion.

Competentieversterkende trajecten – Via werkplekleren en competentieversterkende trajecten geven we mensen werkervaring en competenties mee. Na het evalueren van de bestaande instrumenten Tijdelijke Werkervaring en Wijkwerken het afgelopen jaar, volgt in 2021 een bijsturing. Tijdelijke werkervaring en GOB gaan op in een nieuwe begeleidingsvorm die we in 2021 voorbereiden, en die de sterktes van beide zal combineren. Voor IBO streven we naar een breder gebruik van de maatregel in 2021. Ook de nieuwe maatregel gemeenschapsdienst krijgt in 2021 vorm: we werken aan de regelgeving en operationalisering van deze maatregel die zich richt op de activering van mensen die al lang werkloos zijn.

Het maximaal invullen van vacatures. Nog meer dan anders moeten we elke vacature koesteren en zorgen voor een maximale invulling.

Ondernemerschap stimuleren – Ondernemerschap stimuleren we op alle leeftijden als een evenwaardige keuze. We bieden aan werkzoekenden en leerlingen de keuze tot ondernemerschap proactief aan als stap in een traject naar werk, en bieden ondersteuning en begeleiding. In het kader van de relancemaatregelen verruimen we voor 1 jaar de doelgroep van de transitiepremie met werkzoekende jongeren (-30 jaar) en werkzoekenden uit de kansengroepen en we evalueren in 2021 de toeleiding van werkzoekenden naar ondernemerschap.

Een gericht doelgroepenbeleid – Via het doelgroepenbeleid verlagen we de werkgeversbijdragen voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De bestaande doelgroepverminderingen worden gericht ingezet. De evaluatie van het doelgroepenbeleid in het kader van VIONA bevestigde de noodzaak van deze hervorming. Samen met de sociale partners onderzoeken we in 2021 de

mogelijkheid van een doelgroepvermindering in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt. De aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden wordt hierin meegenomen. De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) oriënteren en verruimen we in functie van loonkostondersteuning én begeleiding naar groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (cfr. individueel maatwerk).

Werken moet lonen. – Met een jobbonus wordt de stap naar werk lonender gemaakt. De uitrol van de maatregel is voorzien in 2021. Vanuit de bevoegdheid Werk werken we mee aan de invoering, voorbereiding, uitvoering en opvolging van de jobbonus zodat we de beoogde doelstelling, de kloof tussen werken en niet werken groter maken, waarmaken. Met de jobbonus ondersteunen we werk als bescherming tegen armoede. Samen met minister Diependaele maken we werk van een premie om deze jobbonus bij de werkenden te brengen, zowel werknemers als zelfstandigen.

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

- Zo zetten we al onze expertise en die van partners in om samen met het RIZIV langdurig zieken en arbeidsongeschikten (opnieuw) in de arbeidsmarkt te integreren.
- Met het beleidsdomein Welzijn geven we vorm aan een versterkt werkzorgaanbod voor mensen met een welzijnsproblematiek die tijdelijk niet in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten. Voor de doelgroep personen met een MMPPS-problematiek formuleren we in het najaar van 2021 een voorstel tot aanpassing van de regelgeving.
- Om ook de activering en competentieversterking van personen in andere statuten optimaal mogelijk te maken, overleggen we in 2021 met de federale overheid rond deze statuten en de bijhorende uitkeringen.
- Met het beleidsdomein Onderwijs trachten we jongeren die de schoolbanken vroegtijdig verlaten te begeleiden naar een job of een kwalificerende opleiding. Om NEET-jongeren zo goed mogelijk vanuit VDAB te kunnen bereiken, zullen zij aan de doelgroep van de activeringsregisseur worden toegevoegd, waarvoor in 2021 de regelgeving zal worden aangepast.
- En voor nieuwkomers investeren we, samen met het Agentschap voor Integratie en Inburgering, in een snelle begeleiding door VDAB. Inburgeraars zullen bij de intake bij het Agentschap zo snel mogelijk en ten laatste 2 maanden nadien ingeschreven worden bij VDAB.
- Niet enkel nieuwkomers maar ook oudkomers en laag- of ongeletterden kunnen een taalachterstand hebben. Daartoe zetten we versterkt in op taal, waar mogelijk als volwaardig en integraal onderdeel van een traject naar werk. In 2021 wordt op het vlak van NT2 ingezet op professionalisering en kwaliteitsmonitoring.

Maatwerk 2.0 - We werken voort aan de ontwikkeling van individueel maatwerk, waarbinnen we de SINE-maatregel hervormen, waarnaar we LDE heroriënteren en waarop we de VOP afstemmen. Wat de heroriëntering LDE en de Vlaamse klaverbladen betreft, stemmen we vooraf af over de modaliteiten van de heroriëntering. Individueel maatwerk krijgt in 2021 decretaal vorm en zal alle

werkgevers de mogelijkheid geven om doelgroepwerknemers met een rendementsverlies en/of begeleidingsnood tewerk te stellen. Zo versterken we de samenhang tussen de sociale economie en de reguliere economie om meer jobs te creëren voor doelgroepwerknemers. Onder andere maatwerkbedrijven of sociale-economieorganisaties kunnen een rol spelen in de begeleiding van doelgroepwerknemers in reguliere ondernemingen. We zetten in op een doelgerichte samenwerking tussen sociale en reguliere ondernemingen om meer doelgroepwerknemers beter te laten doorstromen naar een reguliere job. Om dit verhaal te doen slagen, evalueren we – vanaf het najaar van 2021 - het huidige doorstroomkader op basis van de effectief gerealiseerde doorstroomtrajecten. We blijven ook inzetten op bijkomende plaatsen voor de sociale economie, waarbij in het najaar van 2020 de basis voor een groeipad voor collectief maatwerk wordt uitgewerkt dat in 2021 operationeel wordt. En in het voorjaar van 2021 integreren we de verschillende vormen van arbeidszorg binnen de sociale economie in een nieuw regelgevend kader rond arbeidsmatige activiteiten binnen de sociale economie, steeds met de finaliteit om stappen naar betaald werk te zetten.

Talent van buiten Vlaanderen aantrekken – Voor de vele vacatures die we ondanks alle inspanningen met Vlaams talent niet ingevuld krijgen, kijken we ook naar buitenlands talent; eerst in de andere gewesten, dan in de aanpalende grensregio's en nadien ook in het buitenland (eerst binnen de EU en tot slot buiten de EU).

We versterken de samenwerking met de andere gewesten, met wie we samenwerken rond het automatisch versturen van vacatures, actief bemiddelen van vacatures, ter beschikking stellen van IBO's bij Vlaamse werkgevers, samenwerken rond jobdagen en het voorzien van taalopleidingen Nederlands.

We versterken de samenwerking met de grensregio's, o.a. rond het bemiddelen en inschakelen van Franse en Nederlandse werkzoekenden in Vlaanderen. Verder zorgen we ervoor dat internationale arbeidsmigratie gericht op hooggeschoolden en op het invullen van knelpuntberoepen snel en soepel kan verlopen. In 2021 wordt de knelpuntberoepenlijst geüpdatet. We vereenvoudigen de procedures en verkorten de doorlooptermijnen voor het aanvragen van gecombineerde vergunningen, onder andere via een elektronisch platform in dialoog met de betrokken federale overheidsdiensten. In 2021 wordt dit platform gefaseerd operationeel. We zorgen ook vanaf 1 januari 2021 voor een vlotte toepassing van de gecombineerde procedure voor Britse onderdanen die om redenen van werk naar Vlaanderen willen komen. En we werken een nieuw beleid uit rond de beroepskaarten, gericht op het aantrekken van buitenlandse ambitieuze ondernemers en innovatief talent.

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

Strategische Doelstelling 2: Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat

In een continu en sterk veranderende arbeidsmarkt willen we mensen loopbaanzekerheid bieden. We investeren in een arbeidsmarkt op mensenmaat. Matchen met een job én een opleiding. We staan aan de start van de 'Learning Twenties'. 2021 wordt het startjaar van opleiden, opleiden, opleiden. We maken hiervoor de omslag naar een echte leercultuur met scholing, omscholing en bijscholing doorheen de hele loopbaan. We stimuleren de leerbereidheid opdat de Vlaamse burgers mee zijn met de verschillende transformaties die plaatsvinden en hun talenten maximaal ontplooiën en inzetten op de werkvloer. We moedigen burgers aan om hun loopbaan in eigen handen te nemen en waar nodig bij te sturen. Op die manier houden we mensen langer en duurzamer aan de slag, maken we transitie mogelijk van de ene job naar de andere en tussen diverse levensdomeinen (leren, werken, zorgen, ...) en bieden we nieuwe perspectieven bij jobverlies of (collectief) ontslag. De hoekstenen van het loopbaanmodel dat we voor ogen hebben, liggen besloten in instrumenten om de loopbaan (bij) te sturen, een actief beleid rond loopbaantransities, een betere combinatie van arbeid en privé (o.a. via dienstencheques en thematische verloven), loopbaandienstverlening en een aantrekkelijk en arbeidsmarktgericht onderwijs- en opleidingsaanbod, krachtige en overzichtelijke (opleidings)incentives en innovatieve leerwegen, waar mogelijk op de werkvloer zelf. We maken werk van een gezamenlijke aanpak om de synergieën en samenwerking in het kader van levenslang leren – over de sectoren en de beleidsdomeinen heen – te versterken zodat we de grote uitdagingen, met de betrokken domeinen en met de sociale partners en opleidings- en onderwijsverstrekkers, zoveel mogelijk kunnen aangaan vanuit een gedeelde visie en doelstellingen.

Werk en gezin beter op elkaar laten aansluiten – We vereenvoudigen de combinatie van arbeid en privé voor alle gezinnen (tweeverdieners, alleenstaande ouders, alleenstaanden, ...) om de werkzaamheidsgraad te verhogen. We kijken hierbij vooral naar dienstencheques en thematische verloven. Daarnaast maken we werk van werkbaar werk (zie strategische doelstelling 3).

Het systeem van de dienstencheques blijft een belangrijke tewerkstellingsmaatregel. We hebben aandacht voor de rendabiliteit van de ondernemingen, daartoe wordt een permanente monitor voor de sector uitgebouwd. We zetten – met ESF-ondersteuning – in op de werkbaarheid van de jobs, zetten versterkt in op opleiding in de sector en maken werk van jobcoaching in de sector.

We bekijken hoe we een vereenvoudiging kunnen doorvoeren voor de gebruiker om het systeem zo aantrekkelijk en toegankelijk mogelijk te kunnen blijven inzetten. Daartoe loopt een project in het kader van het Programma voor Innovatieve Overheidsopdrachten dat in 2021 zal geconcretiseerd worden.

Op het vlak van de thematische verloven onderzoeken we een aanmoedigingspremie bij het nieuwe federale thematische verlof 'mantelzorg'.

Loopbaantransities faciliteren – De arbeidsmarkt is in volle beweging. Jobs verdwijnen, nieuwe jobs zijn in opmars en de inhoud en taken van elke job zijn onderhevig aan ongeziene verandering. Tegenover die achtergrond willen we loopbaantransities mogelijk maken. We doen dat door aan te moedigen dat mensen regelmatig stilstaan bij hun loopbaan (en competenties), zich (her)oriënteren, ontwikkelen, een volgende loopbaanstap nemen en indien nodig van job veranderen.

We breiden stelselmatig de opdracht van VDAB uit tot werkzaamheids- én loopbaanregisseur, van waaruit een integraal beleid rond opleidingen en loopbanen

vorm krijgt. Om iedere burger een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt VDAB stapsgewijs aan een gepersonaliseerd burgerprofiel, waarin relevante individuele loopbaaninformatie wordt gebundeld. Zo voorziet VDAB in 2021 online suggesties die burgers ondersteunen bij het uitbouwen van hun loopbaan, zowel rond opleidingen als vervolgstappen in de loopbaan. Met loopbaancheques ondersteunen we werkenden bij loopbaanbegeleiding.

Om proactiever in te kunnen zetten op begeleiding bij een (dreigend) ontslag, voorziet VDAB in 2021 een begeleiding voor kwetsbare werknemers, waaronder werkzoekenden/werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding. Deze begeleiding wordt uitgebreid tot de tijdelijk werklozen. In 2021 gaan we ook aan de slag met de resultaten en aanbevelingen die zullen voortkomen uit een VIONA-onderzoeksopdracht rond het versterken van werk-naar-werk-transities en het inzetten van loopbaanversterkende instrumenten.

Opleidingsaanbod voor iedereen – We faciliteren een toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod met veel aandacht voor (basis)geletterdheid, taal, 21^{ste}-eeuwse -, loopbaan-, STEM- en digitale vaardigheden. In 2021 wil VDAB via fysieke of digitale platformen co-creatie en innovatiemethodieken en vormen van (digitale) dienstverlening stimuleren. We maken zowel het (digitale) opleidingsaanbod als (verworven) competenties zichtbaar. In 2021 maken we 'Competent 2.0' – waarmee beroepen en functies worden 'vertaald' naar competenties – wendbaarder aan de hand van artificiële intelligentie.

Opleidingsincentives – Opleiden, opleiden, opleiden vergt leergoesting. Daarom brachten we beleidsinitiatieven rond levenslang leren in kaart, en op basis daarvan gaat in 2021 een overheidsopdracht Leergoesting van start. Met deze opdracht willen we bij Vlaamse organisaties in concrete leertrajecten leer- en didactische principes introduceren, die een positief effect hebben op de autonome motivatie van de medewerkers om te leren en het leerrendement,. De coronacrisis creëerde het momentum voor e-leren, waarvoor we een actieplan uitwerkten dat in 2021 uitvoering krijgt. In het actieplan zullen we ook de resultaten van de bevraging van opleidingsverstrekkingen rond e-leren meenemen. Vanaf het schooljaar 2021-22 leidt dit tot duurzame aanpassingen. We zetten in het kader van de relance ook in op méér opleiden. We lanceren tijdelijk een tweede pijler gezamenlijk besluitrecht aan het Vlaams Opleidingsverlof, waarbij het initiatief van de werkgever en werknemer uitgaat. In 2021 screenen we de opleidingen die in aanmerking komen voor Vlaams Opleidingsverlof, waarna we (indien nodig) de regelgeving aanpassen. En we monitoren in 2021 opnieuw de opleidingsinspanningen van de werkgevers en de opleidingsdeelname van de werknemers.

Bouwen aan een echte leercultuur - Vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid maar ook vanuit gedeelde doelstellingen gaan we verder op weg naar een échte leercultuur. We willen de lat hoger leggen rond levenslang leren en ons meten met die landen waar levenslang leren en ontwikkelen sterk(er) ingeburgerd is. De doelstelling is een toegankelijk, toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod waar méér mensen gebruik van maken om hun loopbaan te versterken. We bakenen daartoe in 2021 de contouren af van een leer- en loopbaanrekening die alle rechten en incentives voor het individu bundelt in een persoonsvolgend ontwikkelbudget.

Het Partnerschap Levenslang Leren dat dat ik samen met de minister bevoegd voor onderwijs heb opgericht, zal de synergie en samenwerking rond leren versterken en de omslag ondersteunen naar een échte leercultuur bij individuen, ondernemingen, leerlingen, ook bij kwetsbare werknemers zoals kortgeschoolden, die vandaag veel minder deelnemen aan opleidingen.

Arbeidsmarktgericht opleiden – Om het leren zo dicht mogelijk bij de arbeidsmarkt en waar mogelijk op de werkvloer te brengen, trekken we de kaart van de innovatieve leermethoden. Zo zetten we versterkt in op duaal leren met onder meer een uitbreiding van het duale aanbod naar het hoger- en volwassenenonderwijs. Ter voorbereiding van de introductie van het duaal leren in het hoger- en volwassenenonderwijs lopen ESF-projecten. Eveneens met ESF-ondersteuning lopen projecten die de mogelijkheden van duale kwalificerende leerwegen verkennen voor werkenden.

We ontwikkelen een competentieprognosemodel (zie strategische doelstelling 3) dat de nood aan competenties, de verwachte tekorten en surplussen en bijgevolg de nood aan om- en bijscholing sluitend in kaart brengt op sector-, cluster- en ondernemingsniveau en voor de Vlaamse arbeids- en opleidingsmarkt als geheel. Die informatie moet het mogelijk maken om opleidingen te co-creëren met opleidings- en onderwijsverstrekkers en met werkgevers en sectoren zodat we beter aansluiting vinden bij wat de arbeidsmarkt vraagt.

Strategische Doelstelling 3: Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt

Maatschappelijke transitie zoals digitalisering, vergrijzing, migratie en klimaat laten hun impact voelen in Vlaanderen met grote verschuivingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt tot gevolg. De coronacrisis was hier een pijnlijk voorbeeld van, maar biedt ook een enorme opportuniteit die we moeten grijpen. Met het relanceplan Vlaamse Veerkracht, hebben we een ambitieus plan geschreven dat Vlaanderen aan de top van Europa wil brengen. Dit is hét moment om een versnelling hoger te schakelen naar een meer duurzame economie en om te investeren in innovatie, onderwijs en opleiding, in natuur en omgeving. We willen ondernemingen, sectoren en partnerschappen op de arbeidsmarkt ondersteunen in al deze transitie om hun innovatiekracht te versterken en een positieve bijdrage te leveren aan maatschappelijke uitdagingen. We streven naar veerkrachtige ondernemingen die tegelijkertijd inzetten op loopbaanbeleid, de verwerving van skills, werkplekleren, diversiteit, arbeidsorganisatie en het versterken van de innovatie en werkbaarheid van jobs. We versterken hen in hun uitdagingen op korte termijn en in de toekomst en doen een appél op hen om de grote maatschappelijke uitdagingen van onze tijd samen aan te pakken.

Competentieprognoses – Om de nood aan competenties, de verwachte tekorten en surplussen en bijgevolg de nood aan om- en bijscholing sluitend in kaart te brengen op sector-, cluster- en ondernemingsniveau en voor de Vlaamse arbeids- en opleidingsmarkt als geheel, ontwikkelen we een competentieprognosemodel.

- Trends en competentieprognoses op Europees en Vlaams niveau maken deel uit van de onderzoeksopdracht van het nieuwe Steunpunt Werk dat begin 2021 van start gaat.
- We voorzien een ESF-oproep waarbij competentieprognoses op (inter)sectoraal niveau toegepast worden.
- Binnen deze oproep experimenteren we in 2021 en 2022 met methodieken om deze trends en competentieprognoses tot op ondernemingsniveau te brengen.

Toekomstige uitdagingen aangaan – Grote maatschappelijke uitdagingen brengen onze arbeidsmarkt in voortdurende transitie. 'Focus op talent' werd geheroriënteerd naar een mobiliserend programma om ondernemingen, organisaties en hun werkvloeren te ondersteunen om uit te groeien tot inclusieve ondernemingen en werkvloeren. Dit gebeurt in een ESF-oproep waarbinnen de projecten lopen over 2021 en 2022. In het kader van de relance lanceren we ook een brede oproep naar (regionale) partnerschappen die ondernemingen

competentiechecks, loopbaanadvies en begeleiding bij interne jobmobiliteit en/of werk-naar-werk-transities aanbieden.

We zetten daarnaast in op ondersteuning bij transformaties. Zo lanceerden we een ESF-oproep om kmo's te begeleiden bij transformatieprocessen inspelend op digitalisering, waarvan de projecten in 2021 op kruissnelheid komen. En we werken een ESF-oproep uit rond transitie waarbinnen gewerkt kan worden rond uiteenlopende maatschappelijke uitdagingen.

Werk maken van werkbaar werk – In de veerkrachtige onderneming van de toekomst is het werk werkbaar in al zijn dimensies. We voeren daartoe in samenwerking met de sociale partners het actieplan werkbaar werk uit en ondersteunen ondernemingen om rond werkbaarheid aan de slag te gaan. Werkbaarheidscheques zijn daarbij een belangrijk instrument, waarvan we het verruimde gebruik evalueren. We zetten samen met StIA (Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV) in op sensibilisering naar het werkveld, en maken de sectoren hiervoor warm via de sectorconvenants en door het inzetten van een intersectorale adviseur Werkbaar Werk. In het kader van werkbaar werk geven we ook aandacht aan telewerken en welzijn op het werk.

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

Bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt – Om elk talent een kans te geven, zonder onderscheid, bestrijden we actief elke vorm van discriminatie. We doen dit door sensibilisering, preventie en zelfregulering door de sectoren. Maar we zorgen ook voor een adequate curatieve handhaving met gerichte controles vanuit de Vlaamse Sociale Inspectie.

In het kader van de nieuwe generatie sectorconvenants zetten we extra in op non-discriminatie en diversiteit. Sectoren zijn vanaf 2021 verplicht om te starten met een systematiek van monitoring. In het kader van de sectorconvenant worden gerichte acties opgenomen op sectorniveau.

Sociaal ondernemerschap ondersteunen – We bouwen actief aan bruggen tussen ondernemers, maatwerkbedrijven en sociale ondernemers zodat meer bedrijven ondernemen met oog voor hun maatschappelijke impact en verantwoordelijkheid. We gaan na hoe we dit sociaal en maatschappelijk verantwoord ondernemerschap gerichter kunnen ondersteunen, complementair aan het bestaande ondersteuningsaanbod naar ondernemingen (vanuit o.a. VLAIO). Hiertoe evalueren we in 2021 het decreet betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen.

We bekijken hoe we via sociaal ondernemerschap vernieuwende antwoorden kunnen bieden op nieuwe maatschappelijke uitdagingen. Daartoe voorzien we vanaf het najaar van 2020 en in de loop van 2021 begeleiding voor startende sociale ondernemingen bij het uitwerken van hun ideeën tot een ondernemingsplan. Aanvullend ondersteunen we de oprichting van sociale ondernemingen via een gerichte subsidieoproep.

En met onze MVO-activiteiten slaan we de brug naar het menselijk kapitaal ('people') van de bedrijven, waarrond we onder meer werken binnen de al genoemde ESF-oproepen rond transitie en 'inclusieve ondernemingen'.

Als een rode draad door de strategische doelstellingen heen

Werkgelegenheidsbeleid schragen met data en wetenschappelijke inzichten – De Vlaamse overheid hecht groot belang aan de wetenschappelijke onderbouwing van het gevoerde arbeidsmarktbeleid. In 2021 gaat het onderzoeksprogramma van een nieuw Steunpunt Werk van start. Gelijktijdig met de lancering van het Steunpunt worden nieuwe VIONA-leerstoelen en een kennisagenda gelanceerd. Die laatste capteert voor verschillende beleidsrelevante thema's de kennisprioriteiten voor de komende jaren. In 2021 blijven we sterk inzetten op beleidsmonitoring, zowel structureel als rond de impact van de coronacrisis.

Werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen – Ook via ESF-projecten willen we op een innovatieve manier uitdagingen op de arbeidsmarkt aanpakken. In 2021 gaat het nieuwe ESF-programma voor de periode 2021-2027 van start. We benutten de Europese middelen ook maximaal om het relancebeleid vorm te geven. Ook binnen het 'oude' ESF-programma (2014-20) worden in antwoord op de coronacrisis nog extra middelen van het REACT EU-programma toegevoegd.

Een performante en klantgerichte overheid – We mikken op een gezonde, slanke, efficiënte en krachtige overheid die de hand reikt naar partners in de samenleving om problemen aan te pakken. Vanaf 1 januari 2021 zal het agentschap SYNTRA Vlaanderen opgeheven zijn. De dienstverlening wordt gewaarborgd binnen DWSE, VDAB en VLAIO. Sinds 2020 fungeert VDAB als centrale, data-gedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur. Deze nieuwe rollen worden in 2021 verder uitgediept. VDAB maakt de ambitieuze opdrachten waar, door als regisseur een beroep te doen op partnerschap. De nieuwe taakstelling vraagt om betere afbakening tussen actor- en regisseursrol. We zetten in op een digitale transformatie van de overheid. VDAB en DWSE maken daarom werk van de digitale ontsluiting van de dienstverlening, onder meer op het vlak van activering en bemiddeling, opleidingsaanbod, opleidingsincentives, individueel maatwerk, een digitaal loket voor de maatwerkbedrijven, beroepskaarten, aanmoedigingspremie en digitale ondersteuning voor de Vlaamse Sociale Inspectie.

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

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2020	19.198	30.046	0	3.972.063	3.978.996
Bijstelling BO 2021	211.969	- 29.046	0	- 343.003	- 358.489
BO 2021	231.167	1.000	0	3.629.060	3.620.507

PROGRAMMA JD – WERK

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2020	13.748	30.046	0	3.012.035	3.017.411
Bijstelling BO 2021	217.288	- 29.046	0	- 141.886	- 156.471
BO 2021	231.036	1.000	0	2.870.149	2.860.940

PROGRAMMA JF – COMPETENTIES

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2020	4.980	0	0	388.684	388.663
Bijstelling BO 2021	- 4.980	0	0	- 147.795	- 147.774
BO 2021	0	0	0	240.889	240.889

PROGRAMMA JE – SOCIALE ECONOMIE

(duizend euro)

	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2020	470	0	0	571.344	572.922
Bijstelling BO 2021	- 339	0	0	- 53.322	- 54.244
BO 2021	131	0	0	518.022	518.678

III. TRANSVERSALE, HORIZONTALE EN OVERKOEPELENDE STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

1. Transversale en horizontale doelstellingen

Vanuit mijn bevoegdheden dragen we bij aan de horizontale actieplannen, onder meer op vlak van armoedebestrijding, hulp- en dienstverlening aan gedetineerden, gelijke kansen, integratie en inburgering, ... aan, digitalisering, Artificiële Intelligentie en CyberSecurity beleidsagenda, de transitieprioriteiten en de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's), ... Door binnen de uitwerking van mijn beleid aandacht te hebben voor de kansen die er zijn om het economisch weefsel te verduurzamen blijf ik actief bijdragen aan de doelstellingen van het Vlaams Energie- en Klimaatplan. Zo is klimaat expliciet benoemd als een van de transities waarin ik de arbeidsmarkt wil ondersteunen (zie OD VI.3.1.) en wordt het groeipad sociale economie verbonden aan duurzame en circulaire economie (zie OD VIII.1.2.).

2. Overkoepelende strategische doelstellingen

De coronacrisis duwde onze werkloosheidscijfers weer de hoogte in, maar de ambitie om onze werkzaamheidsgraad naar 80% te brengen blijft overeind. De lijnen die ik in mijn beleidsnota heb uitgezet, verliezen niet aan relevantie in het licht van de crisis, integendeel. Ze blijven het kompas voor de toekomst en worden versterkt met gerichte relancemaatregelen om de gevolgen van de coronacrisis veerkrachtig het hoofd te bieden.

2.1. Strategische Doelstelling 1: Meer mensen aan het werk

We willen zoveel mogelijk Vlamingen (her)inschakelen op de arbeidsmarkt. Hoe meer mensen aan de slag, hoe beter we onze welvaart immers op peil kunnen houden, hoe sterker onze ondernemingen kunnen groeien en hoe beter we ondersteuning kunnen voorzien voor wie het echt nodig heeft. Het streefdoel bij de start van deze legislatuur was 120.000 Vlamingen extra aan een job helpen en te evolueren naar een werkzaamheidsgraad van 80%. Ondanks de coronacrisis blijft die 80% werkzaamheidsgraad onze ambitie. Om ze waar te maken, zullen we versterkt moeten inzetten op activering met nieuwe partners en technologieën, op een verruiming van de arbeidsmarkt (naar niet-beroepsactieven, buitenlands talent, ...), op gerichte loonkostsubsidies voor wie ver van de arbeidsmarkt staat en op initiatieven om werk lonend en aantrekkelijk te maken.

Leeswijzer: U vindt de onderliggende operationele doelstellingen in uitvoering van deze strategische doelstelling terug onder de respectieve inhoudelijke structurelementen 'activering' (beleidsveld Werk) en 'activering' (beleidsveld Sociale Economie).

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

De coronacrisis betekende een disruptie van onze arbeidsmarkt. De strategische doelstelling om in een continu en sterk veranderende arbeidsmarkt mensen loopbaanzekerheid te bieden was de drijfveer achter diverse maatregelen die we

het afgelopen jaar genomen hebben en blijft een speerpunt in het beleid. We investeren in een arbeidsmarkt op mensenmaat. Matchen met een job én een opleiding. We staan aan de start van de 'Learning Twenties'. 2021 wordt het startjaar van opleiden, opleiden, opleiden. We maken hiervoor de omslag naar een echte leercultuur met scholing, omscholing en bijscholing doorheen de hele loopbaan. We stimuleren de leerbereidheid opdat de Vlaamse burgers mee zijn met de verschillende transformaties die plaatsvinden en hun talenten maximaal ontplooiën en inzetten op de werkvloer. We moedigen burgers aan om hun loopbaan in eigen handen te nemen en waar nodig bij te sturen. Op die manier houden we mensen langer en duurzamer aan de slag, maken we transitie van de ene job naar de andere en tussen diverse levensdomeinen (leren, werken, zorgen, ...) mogelijk. We bieden nieuwe perspectieven bij jobverlies of (collectief) ontslag. De hoekstenen van het loopbaanmodel dat we voor ogen hebben liggen besloten in instrumenten om de loopbaan (bij) te sturen, een actief beleid rond loopbaantransities, een betere combinatie van arbeid en privé (o.a. via dienstencheques en thematische verloven), loopbaandienstverlening en een aantrekkelijk en arbeidsmarktgericht onderwijs- en opleidingsaanbod, krachtige en overzichtelijke (opleidings)incentives en innovatieve leerwegen, waar mogelijk op de werkvloer zelf. Samen met mijn collega bevoegd voor Onderwijs maken we werk van een gezamenlijke aanpak om de synergieën en samenwerking in het kader van levenslang leren, over de sectoren en de beleidsdomeinen heen, te versterken zodat we de grote uitdagingen, met de betrokken domeinen en met de sociale partners en opleidings- en onderwijsverstrekkers, zoveel mogelijk kunnen aangaan vanuit een gedeelde visie en doelstellingen.

Leeswijzer: U vindt de onderliggende operationele doelstellingen in uitvoering van deze strategische doelstelling terug onder de respectieve inhoudelijke structurelementen 'loopbanen' (beleidsveld Werk) en 'competenties' (beleidsveld Competenties).

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

Maatschappelijke transitie zoals digitalisering, vergrijzing, migratie en klimaat laten hun impact voelen in Vlaanderen met grote verschuivingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt tot gevolg. De coronacrisis was hier een pijnlijk voorbeeld van, maar biedt ook een enorme opportuniteit die we moeten grijpen. Met het relanceplan Vlaamse Veerkracht, hebben we een ambitieus plan geschreven dat Vlaanderen aan de top van Europa wil brengen. Dit is hét moment om een versnelling hoger te schakelen naar een meer duurzame economie en om te investeren in innovatie, onderwijs en opleiding, in natuur en omgeving. We willen ondernemingen, sectoren en partnerschappen op de arbeidsmarkt ondersteunen in al deze transitie om hun innovatiekracht te versterken en positieve bijdrage te leveren aan maatschappelijke uitdagingen. We streven naar veerkrachtige ondernemingen die tegelijkertijd inzetten op loopbaanbeleid, de verwerving van skills, werkplekleren, diversiteit, arbeidsorganisatie en het versterken van de innovatie en werkbaarheid van jobs. We versterken hen in hun uitdagingen op korte termijn en in de toekomst en doen een appél op hen om de grote maatschappelijke uitdagingen van onze tijd samen aan te pakken.

Leeswijzer: U vindt de onderliggende operationele doelstellingen in uitvoering van deze strategische doelstelling terug onder de respectieve inhoudelijke structurelementen 'duurzame arbeidsmarkt' (in het beleidsveld Werk) en 'duurzame arbeidsmarkt' (in het beleidsveld Sociale Economie).

IV. BELEIDSVELD WERK

1. Inhoudelijk structurelement Activering

1.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Meer mensen aan het werk' (zie hoger¹).

1.2. Operationele doelstellingen

1.2.1. OD VI.1.1. *Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden*

Dienstverlening op maat – algemene principes uitwerken

- In 2021 blijven we inzetten op een brede activering, als antwoord op de structurele krapte, kwalitatieve mismatches en drempels die ook na de coronacrisis voelbaar zullen zijn, zeker in sectoren gekenmerkt door een grote vervangingsvraag wegens veroudering van de werknemerspopulatie (o.a. de zorg), of grondige veranderingen door de Coronacrisis. Daarom kiezen we ook uitdrukkelijk voor een proactieve werkgeversbenadering die groeiende en krimpende sectoren met elkaar probeert te verbinden.
- VDAB versterkt zijn regisseursrol om werkzoekenden (intensief) naar werk te begeleiden en hun (loopbaan)competenties te versterken. Als activeringsregisseur heeft VDAB de doelstelling om, in maximale samenwerking met partners, het arbeidsmarktpotentieel in kaart te brengen en te bereiken, om vervolgens een zo groot mogelijk aandeel van dit potentieel te laten instromen op de arbeidsmarkt.

Elke werkzoekende moet kunnen rekenen op een kwaliteitsvolle dienstverlening op maat, gebaseerd op afstand tot de (actuele) arbeidsmarkt. Die afstand wordt ingeschat op basis van een realistisch jobdoelwit, waarna VDAB-bemiddelaars bekijken welke algemene arbeidsmarktcompetenties of specifieke competenties extra ontwikkeld moeten worden voor deelname aan de arbeidsmarkt. Ze brengen drempels en kansen in kaart en realiseren waar mogelijk een match (o.a. via IBO of werkplekleren) of toeleiding naar een opleiding bij VDAB en partners). Het aanbod op maat gaat uit van de principes van de nieuwe contactstrategie: van digitaal naar human digital naar face to face. Dit betekent dat iedereen aan het roer van haar of zijn eigen loopbaan staat. Werkzoekenden hebben de mogelijkheid om alles zelf digitaal te regelen. Indien dit niet lukt, staat VDAB klaar om te helpen via de human-digital en face-to-face dienstverlening.

- Indien blijkt dat een meer intensieve of gespecialiseerde dienstverlening noodzakelijk is om de afstand tot bepaalde vacatures te overbruggen, worden volgende nodige stappen bepaald en opgevolgd. Dat doet VDAB vanuit de regisseursrol waardoor via partners in een kwalitatief en resultaatgericht aanbod voorzien wordt om meer werkzoekenden een goede dienstverlening te bieden.

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

De bemiddelaars bij VDAB worden ook opgeleid om vast te stellen waar welzijnsproblematieken de stap naar duurzame tewerkstelling in de weg staan. Ze kunnen in dat geval verwijzen naar de gespecialiseerde begeleiders bij VDAB die een ondersteunende rol spelen bij het aanpakken van deze problematieken.

- In de VDAB-dienstverlening zetten we in de eerste plaats in op dienstverlening op maat. Hoewel VDAB acties onderneemt die gericht zijn op een bepaalde groep (bv. jongeren, mensen met een taalachterstand, ...), wordt er voornamelijk gekeken welke noden een bepaald individu heeft om stappen te zetten naar werk. Hiervoor zet VDAB in op een brede waaier aan acties waaruit gekozen kan worden volgens de specifieke noden van het individu. Zo realiseren we dienstverlening op maat. Daarnaast bekijkt VDAB ook hoe bepaalde doelgroepen beter bereikt kunnen worden. Hiervoor kan de samenwerking met partners een grote meerwaarde betekenen, aangezien zij een bepaalde doelgroep mogelijk beter kennen.
- We blijven werk maken van een inclusieve arbeidsmarkt. Dit houdt in dat iedereen ongeacht zijn of haar statuut recht heeft op een kwaliteitsvolle en toegankelijke dienstverlening van VDAB en partners. VDAB zet volop in op zero exclusion. '#ZeroExclusion' is een campagne om een inclusief HR-beleid te voeren en tewerkstelling van bepaalde groepen niet uit te sluiten maar actief te bevorderen. De campagne gaat uit van de gedachte dat diversiteit tot meer creativiteit en innovatie leidt, maar ook 'Iedereen aan boord brengen en houden' om de arbeidsmarkt en de economie soepel te laten functioneren. Vanuit die optiek is het ook noodzakelijk om mogelijke drempels (zoals kinderopvang, beperkte kennis van het Nederlands,...) weg te nemen.

Een gericht doelgroepenbeleid

Via het doelgroepenbeleid ondersteunen we de aanwerving en tewerkstelling van groepen met een minder gunstige positie op de arbeidsmarkt. Met name de doelgroepen laaggeschoolde jongeren, ouderen en personen met een arbeidshandicap kennen een lagere werkzaamheidsgraad en hogere werkloosheidscijfers. We brengen meer focus en effectiviteit in de maatregelen in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt.

- In een eerste hervorming (in voege sinds 1 januari 2020) verhoogden we de effectiviteit door de doelgroep van middengeschoolde jongeren te schrappen en de leeftijd van ouderen naar 58 jaar op te trekken. De evaluatie van het doelgroepenbeleid in het kader van VIONA² bevestigde de noodzaak van deze hervorming. In overleg met de sociale partners zijn we in 2020 gestart met het onderzoeken van de mogelijkheid van een doelgroepvermindering in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt. De aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden wordt in die hervorming meegenomen. In 2021 wordt deze nieuwe doelgroepvermindering geconcretiseerd.
- We hebben in 2020 de Vlaamse Ondersteuningspremie met een aantal technische wijzigingen geoptimaliseerd: het uitbreiden van de doelgroep binnen maatwerkbedrijven, het vereenvoudigen bij de toekenning van een nieuwe premie om de rechtszekerheid te verhogen, het vereenvoudigen van de procedure voor zelfstandigen. Om de ondersteuning van groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te vereenvoudigen naar een eenduidig kader – zoals aangegeven in de conceptnota Individueel maatwerk – willen we de Vlaamse

² Desiere S., Cabus S. & Cockx B., 'Evaluatie van het Vlaamse doelgroepenbeleid', april 2020.

Ondersteuningspremie (VOP) oriënteren en verruimen in functie van loonkostondersteuning én begeleiding naar groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (zie ook verder³).

De Vlaamse jobbonus

Voor de operationalisering van de jobbonus werden verschillende pistes onderzocht in samenwerking tussen het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) en Departement Financiën en Begroting. Met een jobbonus wordt de stap naar werk lonender gemaakt. De uitrol van de maatregel is voorzien in 2021. Vanuit de bevoegdheid Werk werken we mee aan de invoering, voorbereiding, uitvoering en opvolging van de jobbonus zodat we de beoogde doelstelling, de kloof tussen werken en niet werken groter maken, waarmaken. Met de jobbonus ondersteunen we werk als bescherming tegen armoede. Samen met minister Diependaele maken we werk van een premie om deze jobbonus bij de werkenden te brengen, zowel werknemers als zelfstandigen.

Competentieversterkende trajecten

- Werkzoekenden worden maximaal opgeleid op de werkvloer. Hiervoor zijn verschillende vormen van werkplekleren ter beschikking. In 2020 zijn er reeds administratieve versoepelingen doorgevoerd, zodat de huidige instrumenten nog sterker ingezet kunnen worden. Een aantal van deze instrumenten, zoals tijdelijke werkervaring, IBO en Wijk-Werken, werden in 2020 geëvalueerd. Op basis van de evaluaties wordt in 2021 gestart met een bijsturing van tijdelijke werkervaring en Wijk-Werken. Voor IBO ambiëren we in 2021, rekening houdend met de aanbevelingen, een bredere inzet van IBO door partners. En om het inzetten van IBO bij tenders te stimuleren wordt IBO vanaf 2021 als positief resultaat beoordeeld binnen tendertrajecten.
- In 2021 bereiden we een nieuwe werkvorm voor ter begeleiding van werkzoekenden met nood aan competentieversterkende acties. Die nieuwe werkvorm komt in de plaats (en wil de sterktes combineren) van de huidige begeleidingsvormen TWE (traject tijdelijke werkervaring) en GOB (Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst).

Gemeenschapdienst

Het regeerakkoord voorziet het invoeren van een gemeenschapdienst, als nieuwe Vlaamse activerende maatregel voor langdurige werkzoekenden, die hen helpt om aansluiting te behouden met de arbeidsmarkt. In 2021 zal een concept omgezet worden in regelgeving en zal de operationalisering voorbereid worden, in nauw overleg met de lokale besturen.

Werk als hefboom tot inburgering en integratie

- Met als uitgangspunt dat elke inburgeraar op beroepsactieve leeftijd een arbeidsperspectief heeft (onmiddellijk of op termijn, bijvoorbeeld na het volgen van een opleiding), zorg ik er samen met mijn collega bevoegd voor Integratie en Inburgering voor dat hij of zij zich op het moment van de intake bij het

³ 1.2.1. OD VIII.1.1. Individueel maatwerk invoeren

Agentschap Integratie en Inburgering meteen ook kan inschrijven bij VDAB. Zo wordt een opvolging door VDAB opgestart. Indien een inschrijving op hetzelfde moment niet mogelijk is, moet de inburgeraar uiterlijk 2 maanden na het ondertekenen van het inburgeringscontract ingeschreven zijn en opgevolgd worden door VDAB.

In het najaar van 2020 wordt een nieuwe samenwerkingsovereenkomst opgemaakt tussen de directies van VDAB, AgII, Atlas en IN-Gent met het oog op die versterkte samenwerking.

- We maken werk van een talenplan. Mensen zonder of met een beperkte kennis van het Nederlands, vinden minder vlot een job. 32.120 of 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.
 - We zetten in op het inschatten van het taalniveau i.f.v. de verdere stappen naar werk. Hiertoe 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) een doorgaan.
 - We zorgen ervoor dat een persoon met een taalachterstand of een anderstalige een duurzame loopbaan kan uitbouwen. Hierbij moeten we vermijden dat het taalniveau opnieuw zakt en een traject moet hernomen worden. Dit zal gebeuren door op gezette tijdstippen na uitstroom richting werk, de taalinschatting te herhalen. Zo kan een terugval tijdig ondervangen worden.
 - Geïntegreerde trajecten (beroepsopleiding gecombineerd 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 te finetunen op de werkplek.
 - We zorgen ervoor dat mensen met een taalachterstand een duidelijk overzicht krijgen van het beschikbare opleidingsaanbod.
 - Ook werkgevers moeten een duidelijk zicht krijgen op welke ondersteuning ze kunnen krijgen indien ze een werknemer met een taalachterstand aanwerven (bijvoorbeeld via een IBOT).
 - In het algemeen zorgen we ervoor dat het dienstverleningsaanbod van VDAB en de partners ten aanzien van mensen met een taalachterstand, de werkgevers, de VDAB-bemiddelaars en de VDAB-partners voldoende bekend is en ontsloten wordt.
We voorzien in een digitaal aanbod (bijvoorbeeld opleiding, bemiddeling,...) voor anderstaligen en mensen met een taalachterstand. Dit gebeurt i.s.m. partners zoals het agentschap integratie en inburgering evenals het beleidsdomein onderwijs.

Werk als hefboom in de strijd tegen de armoede

- Via de jobbonus willen we werken lonender en aantrekkelijker maken (zie hoger⁴).
- We hebben binnen ons beleidsdomein aandacht voor de context van de werkzoekende bij zijn zoektocht naar werk. We waken over de toegankelijkheid van opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen voor personen in armoede en hebben in het kader van de bemiddeling oog voor drempels binnen andere beleidsdomeinen die een succesvol traject naar werk kunnen verhinderen. We organiseren twee maal per jaar een overleg met de stakeholders en betrekken hen bij de beleidsvorming. We bekijken met de armoede-organisaties hoe we hun expertise rond werk kunnen versterken en inschakelen om maatregelen te nemen die het traject naar werk van mensen in armoede versterken.
- Via activering en competentieversterking willen we mensen in armoede perspectief bieden op werk. Bij VDAB ontwikkelen we een bewustzijn rond welzijnsproblematieken bij bemiddelaars en schakelen we gespecialiseerde bemiddelaars in waar nodig. Met partners zetten we ook in op een flankerend en versterkend aanbod voor mensen in armoede:
 - Sinds augustus 2020 – en nog tot einde 2022 – zijn organisaties of partnerschappen aan de slag binnen de ESF-oproep “Versterking van de werk-welzijnsbemiddeling”. Met dit aanbod richten ze zich ook specifiek tot werkzoekenden in armoede. Ze ondersteunen de werk-welzijnsbemiddeling door VDAB met een versterkend groepsaanbod, werken eventueel aanvullend individueel op maat, en overleggen met de werk-welzijnsbemiddelaars van VDAB.
 - Bij de ESF-oproep Outreach & Activering II, waarvan de projecten doorlopen in 2021 (en uiterlijk tot einde 2022) vestigden we de aandacht van geïnteresseerde promotoren op deze doelgroep. We onderzoeken ook de mogelijkheid om via ESF acties te ondernemen naar gezinnen met een lage werkintensiteit. Zo willen we de leefomstandigheden van kinderen verbeteren en de spiraal van kansarmoede proberen te doorbreken.
- We versterken de structurele samenwerking tussen VDAB en lokale besturen voor het bemiddelen van leefloongerechtigden en andere niet-beroepsactieven door het inzetten op de uitbouw van expertise inzake activering. De versterkte samenwerking laat lokale besturen toe om samen met VDAB flankerende acties te ondernemen die nodig zijn voor een geïntegreerde aanpak van opleiding en begeleiding, in het bijzonder voor werkzoekenden zonder onmiddellijk perspectief op werk.

Ondernemerschap stimuleren

Ondernemerschap stimuleren we op alle leeftijden als een evenwaardige keuze, ook voor gefaalde ondernemers blijven we het ondernemerschap stimuleren. We bieden aan werkzoekenden en leerlingen de keuze tot ondernemerschap proactief aan als stap in een traject naar werk, en bieden ondersteuning en begeleiding.

⁴ 1.2.1. OD VI.1.1. Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden

- In het kader van de relancemaatregelen verruimen we voor 1 jaar de doelgroep van de transitiepremie met werkzoekende jongeren (-30 jaar) en werkzoekenden uit de kansengroepen (kortgeschoolden, mensen met een arbeidshandicap of die geboren zijn in een land buiten de EU) zonder leeftijdsvoorwaarde opdat meer werkzoekenden de stap zullen zetten naar zelfstandig ondernemerschap.
- Daarnaast evalueren we in 2021 de toeleiding (van werkzoekenden) naar ondernemerschap. Op basis van een evaluatie van het bestaande aanbod bekijken we of we de verschillende maatregelen uit het brede landschap van ondernemersbegeleiding (activiteitencoöperaties, 'Maak werk van je zaak', transitiepremie, ...) kunnen optimaliseren om beter in te spelen op de noden en drempels die kandidaat-ondernemers in iedere fase van hun traject ervaren. We doen dat vanuit een actieve link naar het beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI), en in het bijzonder naar het Vlaams Agentschap voor Innoveren en Ondernemen (VLAIO), en naar de samenwerkingsovereenkomsten met de werkgeversorganisaties Voka en UNIZO. Na de evaluatie vatten we het regelgevend werk aan, met het oog op een aangepaste regelgeving tegen eind 2021.

1.2.2. OD VI.1.2. Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven

Om de goede werking van de arbeidsmarkt te verzekeren, volstaat het niet langer om ons activeringsbeleid uitsluitend toe te spitsen op de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Alle beschikbare personen zullen nodig zijn voor de invulling van de vervangingsvraag en van de nieuwe jobs die de komende jaren het daglicht zullen zien. De Coronacrisis zorgde voor een schok op de arbeidsmarkt, maar de structurele uitdagingen op langere termijn blijven overeind.

We vernieuwen en versterken ons activeringsbeleid om te beantwoorden aan de uitdagingen van de transitionele arbeidsmarkt en verbreden het aanbod naar al het talent in Vlaanderen, op en naast de arbeidsmarkt. In dat kader werd de opdracht van de VDAB uitgebreid tot de centrale datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur van het activeringsbeleid in Vlaanderen, en werd de samenwerking met lokale besturen, bedrijven en andere (soms nieuwe) partners versterkt of opgestart (zie ook verder⁵.)

Algemene krijtlijnen van de aanpak naar niet-beroepsactieven

- We remediëren de drempels in de dienstverlening van VDAB en partners om op maat van elke persoon, ongeacht het statuut, een passend en toegankelijk aanbod te kunnen bieden dat realistische kansen op de arbeidsmarkt biedt. VDAB verdiept de bestaande samenwerking met de partners waarmee al een samenwerkingsverband bestaat (RIZIV, OCMW's,...) en zoekt nieuwe partners om een samenwerking mee op te zetten, vanuit een versterking van elkaars expertise om niet-beroepsactieven te bereiken. De vier prioritaire groepen die de VESOC-engagementsverklaring 'Iedereen aan boord' afbakent, zijn: jongeren die niet in onderwijs of opleiding zitten en geen werk hebben (NEET-jongeren), mensen met een leefloon, RIZIV-gerechtigden en mensen die

⁵ 2.2.2. OD VI.2.2. Loopbaantransities faciliteren en omkaderen - Inzetten op loopbaanondersteuning

tijdelijk de arbeidsmarkt hebben verlaten om zorgtaken op te nemen (herintreders). Via intensieve samenwerking met institutionele en andere partners trachten we deze groepen beter te bereiken en voldoende kansen te geven op de arbeidsmarkt. Deze vier prioritaire groepen vormen hierbij de focus. Maar als er zich opportuniteiten voordoen, beperken we ons niet tot deze groepen.

- In het kader van de verhoging van werkzaamheidsgraad werkt VDAB aan een strategie om niet-beroepsactieven toe te leiden naar werk. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen groepen die reeds gekend zijn bij een andere institutionele partner en niet-beroepsactieven die geen dergelijke betrokkenheid hebben. Met de institutionele partners gaat VDAB in overleg om de toeleiding naar werk te faciliteren, waarbij in 2021 ingezet wordt op de samenwerking met OCMW en FOD Sociale Zekerheid voor personen met een handicap. Ook de samenwerking met andere institutionele partners zal in de toekomst sterker worden uitgebouwd.
Voor niet-beroepsactieven die geen betrokkenheid hebben met een institutionele partner trekken we lessen uit de diverse ESF-oproepen om in een latere fase de strategie te bepalen in het kader van hun activering.
- Met de hoger al genoemde oproepen Outreach & Activering I & II hopen we te komen tot een outreachend aanbod voor alle groepen over heel Vlaanderen. Met het oog daarop verzamelden we suggesties van mogelijke groepen waar promotoren specifieke projecten voor konden ontwikkelen. Binnen deze oproep konden lopende projecten verlengen of uitbreiden, en konden nieuwe projecten opstarten. De projecten lopen gedurende heel 2021 (en tot uiterlijk eind 2022). Het lerend netwerk dat deze projecten begeleidt, verzamelt de ervaringen en vertaalt ze naar lessen voor de projecten, zodat ze van elkaar kunnen leren, en naar lessen voor het beleid (voorzien deadline, einde project).

Personen met een handicap

- Voor personen met een beperking die een tegemoetkoming krijgen van de FOD Sociale Zekerheid DG Personen met een Handicap brachten we in het najaar van 2020 samen met de gebruikersorganisaties en GTB in kaart wat de noden zijn van deze groep bij activering naar werk. Aan de hand daarvan zullen we beter rekening kunnen houden met de manier waarop zij in contact treden met VDAB, welke informatie nood zij hebben en welke communicatiekanalen daarvoor gehanteerd kunnen worden.
- Naar aanleiding van een federaal wetsvoorstel voor een tijdelijke versoepeling van de combinatie van een inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap met een inkomen uit arbeid, werken we aan een samenwerkingsovereenkomst tussen de federale en Vlaamse instellingen om deze mensen met een handicap concreet te begeleiden naar betaald werk. Op basis van deze ervaringen doen we desgevallend voorstellen voor een aanpassing van de regelgeving en dienstverlening op maat van deze groep.

Langdurig zieken re-integreren in de arbeidsmarkt

- Voor kwetsbare personen, o.a. 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. In 2021 wordt er gewerkt aan een Vlaamse visie op re-

integratie van personen met gezondheidsproblemen, die door de verschillende partijen gedragen wordt en waar de verschillende partijen zich actief voor engageren. De digitale Rondetafel (webinar) op 22 september 2020 lanceerde deze oefening met de betrokken organisaties en stakeholders.

We updaten de samenwerkingsovereenkomst met het RIZIV, starten ook met nieuwe innovatieve projecten en zetten een actieplan op. De discussie rond 'werk voor personen met gezondheidsproblemen' wordt beïnvloed door de coronacrisis. Voor mensen die vaak al tot de risicogroepen behoren, levert een dergelijke crisis nieuwe dilemma's op. Deze dilemma's zullen in goed overleg met partners worden besproken, en vervolgens zullen er nieuwe acties worden bepaald.

- Via de GOB-jobcoaching bieden VDAB en partners gespecialiseerde dienstverlening op de werkvloer of in nauw contact met de werkvloer, gericht op mensen met (mentale) gezondheidsproblemen en functiebepkeringen,. Vijftien organisaties coachen duizend werknemers. Het aanbod wordt verspreid via verschillende kanalen en er is één contactpunt waar vragen van werkgevers gecapteerd kunnen worden.

Werk- en zorgtrajecten uitbreiden

Het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten voorziet in een gespecialiseerd werk- en zorgaanbod voor mensen met medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale (MMPPS) problemen die omwille van die problemen (tijdelijk) niet in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten – noch in het normaal economisch circuit, noch in de sociale economie. We begeleiden deze mensen in tijdelijke activeringstrajecten of met een aanbod van arbeidsmatige activiteiten.

- We voorzien deze legislatuur een aanpassing van het decreet houdende de werk- en zorgtrajecten en monitoren daarom samen met het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin de uitvoering van het decreet: de arbeidsmatige activiteiten, de onthaaltrajecten voor niet-toeleidbare werkzoekenden en de activeringstrajecten. Rekening houdend met de inzichten uit deze evaluaties van het VIONA-onderzoek⁶ (m.b.t. de activeringstrajecten) en van het Steunpunt WVG (m.b.t. de arbeidsmatige activiteiten) en in overleg met de betrokken stakeholders waaronder de welzijns- en zorgkoepels, de sociale partners en het Steunpunt Groene Zorg, formuleren we in het najaar van 2021 een voorstel tot aanpassing van de regelgeving. Dit met het oog op het bereiken van een maximale participatie van elke persoon in de maatschappij, al dan niet naar betaalde arbeid.
- Vanuit de samenwerking tussen beide beleidsdomeinen willen we ook inzetten op de activering en competentieversterking van personen in andere statuten die mogelijk op deze manier ook stappen naar betaald werk kunnen zetten. De federale mogelijkheden om een uitkering met een inkomen uit arbeid te combineren vormen hier een belangrijke voorwaarde, maar mogen ons niet beletten om in te zetten op een aangepaste en verbeterde dienstverlening.
- We overleggen met de federale overheid, onder meer over het statuut en de uitkering van mensen met medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale (MMPPS) problemen, onder andere met de bedoeling progressieve tewerkstelling te bevorderen. Voor definitief niet-toeleidbaren vragen we de

⁶ 'Evaluatie van activeringstrajecten voor personen met een medisch, mentale, psychische, psychologische en/of sociale problematiek', looptijd mei 2020 – april 2021

federale overheid om een apart statuut te voorzien, buiten de werkloosheidsverzekering.

- Samen met het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoede bekijken we hoe we de toeleiding naar de onthaaltrajecten binnen het Geïntegreerd Breed Onthaal (GBO) en arbeidsmatige activiteiten voor niet-toeleidbare werkzoekenden kunnen verbeteren en de uitrol van deze dienstverlening over heel Vlaanderen kunnen organiseren. Het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin leverde belangrijke inzichten in de kenmerken en noden van de doelgroep. De onderzoekers wijzen ook op de beperkingen van het statuut van deze personen en sterken mij in de overtuiging van de noodzaak om een oplossing te vinden in overleg met de federale overheid.
- Voor werkzoekenden die na verschillende acties niet-toeleidbaar naar de arbeidsmarkt blijken te zijn, vragen we de federale overheid om een apart statuut te voorzien buiten de werkloosheidsverzekering.

NEET-jongeren opnieuw in onderwijs, opleiding of werk brengen

- De digitale contactstrategie van VDAB zet in op een preventieve aanpak waar ook de afstand tot de arbeidsmarkt bepalend is. Ook bij jongeren wordt uitgegaan van een 'digital first' benadering, wat wil zeggen dat de werkzoekende jongere reeds zelf aan de slag kan met digitale tools en informatie. Waar nodig, kan een 'human digital'-laag extra ondersteuning bieden. Voor jongeren die nog meer nood hebben aan ondersteuning is face-to-face dienstverlening door een bemiddelaar mogelijk.
- Voor de bemiddeling van NEET-jongeren werkt VDAB nauw samen met partners uit o.a. onderwijs, jeugdwerk, welzijn en de lokale besturen. Deze specifieke partnerschappen werken zowel preventief als outreachend en zijn aan zet om de NEET-jongeren te bereiken en vervolgens door te geven aan VDAB voor verdere dienstverlening en ondersteuning bij het vinden van een duurzame job.

Door de coronacrisis blijft het belangrijk om in te zetten op kwetsbare jongeren. De nieuwe generatie schoolverlaters komt op een voor hen erg ongunstig moment op de arbeidsmarkt terecht. We besteden bijzondere aandacht aan gekwalificeerde én ongekwalificeerde schoolverlaters en benaderen hen actief. We benadrukken daarbij het belang van de tweedekansleerweg. Op die manier voorkomen we langdurige werkloosheid of andere langdurende gevolgen voor de loopbaan van schoolverlaters naar aanleiding van de coronacrisis. We werken een digitaal aanbod uit om hen vlot te laten doorstromen naar de arbeidsmarkt, een knelpuntberoep en/of een beroepsopleiding. VDAB neemt ook initiatieven aan de hand van specifieke projecten in samenwerking met scholen om vroegtijdige schooluitval o.a. via de leertijd, tegen te gaan. Daarnaast is VDAB nauw betrokken bij de ESF oproep "lokale partnerschappen voor jongeren", die in heel Vlaanderen bottom-up initiatieven wil stimuleren die partnerschappen op lokaal niveau tot stand brengen en die de effectiviteit van de begeleiding en ondersteuning van jongeren vergroten. Finaal dienen deze initiatieven ook ter uitvoering van het Vlaams Jeugd- en Kinderrechtenbeleidsplan.

- In 2021 zal VDAB regelgeving voorzien zodat ook de NEET-jongeren toegevoegd worden als doelgroep van de activeringsregisseur. Op deze wijze kan er een betere data-uitwisseling tussen verschillende betrokken partners tot stand komen en kunnen we de doelgroep beter detecteren en de problematiek in kaart

brengen. Naast de datakoppeling is de projectwerking, het uitwerken van het outreachend netwerk met jongerenconsulenten en een nauwe samenwerking met partners belangrijk om preventief en outreachend te werken.

- De leertijd, waarvoor VDAB vanaf 1 januari 2021 bevoegd wordt, zien we als een zinvol alternatief voor jongeren die ongekwalificeerd op de arbeidsmarkt dreigen te komen.
- Departement Onderwijs en Vorming lanceerde in het kader van de uitvoering van het ESF-programma de oproep 'Transitietrajecten voor leerlingen in de tweede en derde graad van het beroepssecundair onderwijs die door de school geïdentificeerd worden als potentiële vroegtijdige schoolverlaters. Hiermee wordt gemikt op jongeren die schoolmoe zijn en die het mogelijk moeilijk zullen hebben om een duurzame loopbaan aan te vatten. Binnen deze oproep zal VDAB samen met een aantal SERV-partners en GTB tussen 1 september 2020 en 30 juni 2022 van start gaan met 75 trajecten. In het project bieden we jongeren (onderwijs)loopbaanbegeleiding en transitiebegeleiding aan naar de arbeidsmarkt, naar tussenstappen om op die arbeidsmarkt een duurzame loopbaan aan te vatten, of naar een vervolgopleiding. Deze vervolgopleiding kan aangeboden worden in het hoger onderwijs, het volwassenenonderwijs of door andere opleidingsaanbieders.

De samenwerking met de lokale besturen versterken

We versterken de samenwerking tussen VDAB en de lokale besturen zodat mensen met een leefloon en andere niet-beroepsactieven, waar mogelijk, snel begeleid kunnen worden naar de arbeidsmarkt dankzij een versnelde inschrijving en een versterkte 'sluitende aanpak'. Lokale besturen zijn hierbij de partner bij uitstek, gegeven hun nabijheid bij de diverse moeilijk bereikbare groepen. Dit impliceert dat lokale besturen diverse arbeidsmarktinstrumenten kunnen inzetten. Daarom zetten we een sterkere samenwerking op tussen VDAB en de lokale besturen.

- VDAB gaat lokale besturen en hun intergemeentelijke samenwerkingsverbanden ondersteunen op het vlak van kennis en knowhow om voldoende eigen draagkracht te borgen. Doelstelling is de realisatie van een sluitende, gebiedsdekkende aanpak, waarbij elke burger een kwalitatieve dienstverlening op maat krijgt aangeboden.
- Daarnaast faciliteren we lokale besturen aan om via openstaande ESF-oproepen projecten in te dienen zodat hun arbeidsmarkt mogelijkheden in de toekomst vergroten. We waken erover dat dergelijke ondersteunende maatregelen voldoende aantrekkelijk en (administratief) haalbaar zijn voor alle lokale besturen, al dan niet in een samenwerkingsverband.
- We rekenen op de lokale besturen om samen met VDAB flankerende acties te ondernemen die nodig zijn voor een geïntegreerde aanpak van opleiding en begeleiding, in het bijzonder voor werkzoekenden zonder onmiddellijk perspectief op werk.
- In 2021 zet VDAB haar ambitie voort om met alle centrumsteden, al dan niet in een intergemeentelijk samenwerkingsverband met omliggende gemeenten, in Vlaanderen een samenwerkingsovereenkomst af te sluiten met acties die bijdragen aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen. Die acties worden systematisch getoetst aan een kader van samenwerkingsprincipes. In 2020 is VDAB hier al succesvol mee gestart. VDAB

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

- VDAB heeft daarbij nood aan (boven)lokale partners. Ze doet daarvoor beroep op de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden zoals die opereren binnen de regio's lokale sociale economie. We verbreden daartoe deze regio's van de lokale besturen naar een lokale regio sociale economie en werk. De dekkingsgraad van deze samenwerkingsverbanden werd door een nieuwe oproep in 2020 verhoogd tot 89 % van de Vlaamse bevolking. 80% van de lokale besturen neemt deze regio's op en krijgt daarvoor een faciliterende subsidie. Daardoor kunnen ook kleinere en naburige gemeenten makkelijker samenwerken, onderling en/of met grotere steden en gemeenten, en kan het lokale werkgelegenheidsbeleid nauwer aansluiten bij het lokale sociale beleid. Vanuit een geïntegreerde visie op de hervormingen van tijdelijke werkervaring, wijkwerken en gemeenschapdienst (zie hoger⁷) willen we samen met de VVSG bekijken hoe we de lokale samenwerking kunnen optimaliseren.

Vrijwilligerswerk als onderdeel van een traject naar werk

- In 2021 zal VDAB – onder meer vanuit de lopende samenwerking met het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk – specifiek inzetten op valorisering van vrijwilligerswerk i.f.v. competentieversterking, in het bijzonder voor kwetsbare groepen.
- We willen rond de verschillende vormen van onbetaald werken op Vlaams niveau een kader uitwerken zodat we aan deelnemers, maar ook aan verenigingen en werkgevers zekerheid kunnen bieden op het vlak van uitkering, al dan niet vergoeding, verzekering, vrijstelling in traject naar werk, ... We bekijken hierbij in overleg met de federale overheid wat dit impliceert voor de federale regelgeving.

1.2.3. OD VI.1.3. Het activeringsbeleid aanscherpen via de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden

We zijn solidair met wie het nodig heeft en streng voor wie de sociale zekerheid misbruikt. Meer en meer vraagt ook dit element van het tewerkstellingsbeleid een aanpak op maat van de werkzoekende, in functie van de verschillende uitkeringsstatuten waarin de werkzoekenden zich kunnen bevinden en rekening houdend met persoonsgebonden factoren. Maar we bekijken ook op regelmatige basis of een rechthebbende nog voldoet aan de voorwaarden van zijn uitkering of premie, zodat de ondersteuning wordt voorzien voor wie het echt nodig heeft.

VDAB hervormt de bemiddelings- en transmissieprocedure zodat ze meer gestructureerd en transparant is, zowel voor de bemiddelaar als voor de klant. Op termijn leidt dit tot meer onderbouwde transmissiedossiers en duidelijkere verwachtingen naar werkzoekenden en bemiddelaars toe. Hierbij maken we werk van een meer transparante en duidelijke communicatie naar de klant in elke fase van het transmissieproces en een betere ondersteuning en opvolging van de VDAB-bemiddelaars door middel van kwaliteitsborging.

⁷ 1.2.1. OD VI.1.1. Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden

1.2.4. OD VI.1.4. Een gepersonaliseerde en resultaatgerichte aanpak voorzien voor werkgevers

Elke werkgever moet door VDAB geïnformeerd en ondersteund kunnen worden over de verschillende mogelijkheden en kanalen om hun vacatures ingevuld te krijgen. We werken hiertoe een klantvriendelijk, gepersonaliseerd en administratief eenvoudig dienstverleningsmodel uit voor werkgevers en maken een analyse naar het profiel en de vraag van de klant, gebruik makend van de nieuwste technologische mogelijkheden. De communicatie moet helder en transparant zijn. Tegelijkertijd willen we werkgevers sensibiliseren om te rekruteren op basis van competenties en groeipotentieel in plaats van diploma's.

Werkgevers worden aangemoedigd om hun vacatures te plaatsen bij VDAB. VDAB-bemiddelaars contacteren vervolgens actief werkgevers met vacatures in gedeeld beheer als onderdeel van het versneld uitrollen van deze 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 blijft samenwerken met sectoren en ondernemingen om vacatures die er zijn via een (aan)gepaste bemiddeling in te vullen.

- Met de online selfservice tools kunnen werkgevers snel en efficiënt competentiegericht kandidaten zoeken uit het grootste aanbod aan kandidaten via open services en samenwerken met andere portalen. Op een eenvoudige manier kunnen ze hun feedback geven over sollicitanten.
- De focus in de sectorale teams komt te liggen op het proactief detecteren van de (competentie)nood van werkgevers en het invullen van vacatures. VDAB reikt gerichte matches aan die op maat van de functie verder op de werkvloer opgeleid worden onder het motto 'opleiden is het nieuwe rekruteren'. Daartoe zetten we blijvend in op werkplekleren als competentieversterkend product.
- VDAB geeft informatie over welke competenties vandaag op de arbeidsmarkt aanwezig zijn. Daarnaast levert VDAB betrouwbare arbeidsmarktinformatie, trends en informatie over toekomstig te ontwikkelen competenties aan.
- VDAB helpt de competenties van medewerkers in kaart te brengen en adviseert over opleiding, certificatie en heroriëntatie in het kader van duurzame loopbanen zonder hierbij marktverstoring op te treden. We versterken de loopbanen van kwetsbare werkzoekenden en werknemers. Daartoe breiden we de focus uit van kwetsbare werknemers die nood hebben aan om- of bijscholing. Hiervoor hanteren we onze digital first strategie en werken we nauw samen met partners (bv. VLAIO, Dyzo, sociale secretariaten, Departement O&V).

Daarnaast helpt en ondersteunt VDAB ondernemingen om digitaal solliciteren mogelijk te maken (via webinars en coaching). Niet alle werkgevers hebben hier ervaring mee. In 2020 organiseerde VDAB hierover enkele webinars voor werkgevers en deze krijgen in 2021 een vervolg. VDAB houdt ook rekening met de behoefte om zowel de dienstverlening als het instrumentarium voldoende te differentiëren naargelang de bedrijfsgrootte. Kmo's en zelfstandigen hebben immers andere noden dan middelgrote tot grote werkgevers.

VDAB wil werkgevers die in een kwetsbare positie zitten – waardoor ontslag of faillissement dreigt – sensibiliseren rond het proactief nadenken over en inzetten van andere oplossingen dan ontslag. Zo kan gedacht worden aan het al dan niet

tijdelijk delen van werknemers (om kosten te drukken), transities van werk naar werk ondersteunen, opvangen van dal/peikmomenten, heroriënteren van mensen intern of extern aan de organisatie, ... VDAB wil hier vooral verbindend optreden en in samenwerking met partners de arbeidsmarkt stimuleren in deze richting om duurzame loopbanen en een duurzame economie te garanderen. Er zijn in het verleden een aantal experimenten rond opgezet, maar er is een brede mentaliteitsswitch nodig om deze mobiliteit te versterken, zowel bij werkgevers als bij werknemers. Partners kunnen helpen deze kwetsbare werkgevers tijdig te bereiken en sensibiliseren maar ook te ondersteunen in de concrete technische en juridische/administratieve uitwerking.

1.2.5. OD VI.1.5. Talent van buiten Vlaanderen aantrekken

Om de arbeidsmarkt te verruimen, zetten we in op een versterkte interregionale mobiliteit en het aantrekken van buitenlands talent. We doen dat volgens het 'concentrisch' bemiddelingsmodel: eerst in Vlaanderen, dan in de andere gewesten (via samenwerking met Le Forem, Actiris en ADG), de aanpalende grensregio's en tenslotte in het buitenland (ook buiten de EU). VDAB werkt aan een voorstel om het bemiddelingsmodel efficiënter te maken en nog beter af te stemmen op lokale en sectorale noden.

Versterkte samenwerking met Brussel en Wallonië

- Een versterkte samenwerking, o.a. via een betere benutting van bestaande tools, moet ertoe leiden dat we over de grenzen heen beter kunnen matchen. Met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest sluiten we een hernieuwd samenwerkingsakkoord af. Binnen Synerjob – de samenwerking tussen ACTIRIS, ADG, Bruxelles Formation, Forem en VDAB om de uitdagingen van de regionale arbeidsmarkten doeltreffend aan te pakken – werd in 2018 afgesproken om te voorzien in een automatische uitwisseling van vacatures. Zo zal VDAB zijn vacatures via een platform ter beschikking kunnen stellen aan Le Forem en Actiris, die ze vervolgens periodiek kunnen ophalen en integreren in hun eigen systeem. Naast het automatisch versturen van vacatures, worden nieuwe afspraken gemaakt met Le Forem en Actiris rond het actief bemiddelen op Vlaamse vacatures via assistentie-aanvragen, het ter beschikking stellen van IBO's bij Vlaamse werkgevers, het samenwerken rond jobdagen en het voorzien van taalopleidingen Nederlands (op de opleidings- en werkvloer).

Versterkte samenwerking in de grensregio

- We investeren in de inschakeling van Franse en Nederlandse werkzoekenden in Vlaanderen: via de lopende Interreg-projecten en Eures-partnerschappen worden Franse en Nederlandse werkzoekenden gerekruteerd voor de Vlaamse vacatures.
- We zetten in op correcte informatieverstrekking en verankeren de grensinfopunten (GIP) tussen Vlaanderen, Nederland en Duitsland. Het GIP-netwerk voor deze regio werd in 2020 doorontwikkeld. Er wordt ingezet op de kwaliteit en marketing van de ontwikkelde GIP-dienstverlening.
- We werken grensoverschrijdende bemiddelingsprojecten uit met de arbeidsbemiddelingsdiensten van de aangrenzende regio's (Noord-Frankrijk en

Nederland) De bemiddelingsprojecten worden via Interreg-projecten en Eures-partnerschappen verder gezet.

- We trekken lessen uit het lopende Werkinzicht-project met Nederland dat – met medewerking van steunpunt Werk en Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de bemiddelingsdiensten – informatie tracht op te bouwen voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers in de grensregio's om de grensoverschrijdende mobiliteit van arbeidskrachten aan te wakkeren. Dit project loopt nog tot eind 2021, waarna we bekijken of het uitgebreid kan worden naar andere grensregio's.

Aantrekken van buitenlands talent

- We zorgen vanaf 1 januari 2021 voor een vlotte toepassing van de gecombineerde procedure voor Britse onderdanen die om reden van werk naar Vlaanderen willen komen, om zo de overgang van Europees onderdaan naar derdelander zo vloeiend mogelijk te maken.
- In het beleid inzake arbeidsmigratie houden we de vinger aan de pols door de knelpuntberoepenlijst met middengeschoolde profielen die toegang krijgen tot de Vlaamse arbeidsmarkt te actualiseren. In 2021 wordt de knelpuntberoepenlijst geüpdatet.
- De regelgeving rond tewerkstelling van buitenlandse werknemers wordt naar 2021 toe punctueel aangepast met het oog op het aantrekken van buitenlands toptalent en het versterken van het tewerkstellingspotentieel in Vlaanderen. Het bijgestuurde beleid zet extra in op administratieve eenvoud en flexibiliteit, afgestemd op de specifieke noden van de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarnaast worden punctuele aanpassingen doorgevoerd met het oog op bestrijden van misbruik.
- In dialoog met de dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) werken we naar korte doorlooptermijnen voor zowel het luik Werk als het luik Verblijf. We werken hiervoor samen met de betrokken federale overheidsdiensten aan een gemeenschappelijk elektronisch platform dat het mogelijk maakt om gegevens en documenten op elektronische wijze te verzamelen en uit te wisselen tussen de diensten die bevoegd zijn voor de behandeling van de aanvragen voor een gecombineerde vergunning (Single Permit). In 2021 zetten we de werkzaamheden verder om dit platform gefaseerd operationeel te maken.
- We werken een nieuw beleid uit rond de beroepskaarten, gericht op het aantrekken van buitenlandse ambitieuze ondernemers en innovatief talent, rekening houdend met de innovatieve en economische meerwaarde. In het nieuwe beleid nemen we ook de innovatieve start- en scale-ups in aanmerking en streven we naar een goede afstemming met het economisch en innovatiebeleid.

Erkenning van buitenlands talent en competenties

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

VDAB zal ook via tenderwerking inzetten op de begeleiding van personen van buitenlandse origine bij hun procedure tot diploma-erkenning.

- De focus op eerder verworven competenties (EVC) is dan weer één van de speerpunten van de nieuwe samenwerkingsovereenkomst met de Agentschappen Inburgering en Integratie.

1.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

ACTIVERING (WERK), MVG excl. DAB

	VAK			VEK		
	BA 2020	evolutie	BO 2021	BA 2020	evolutie	BO 2021
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	710.508	-100.904	609.604	706.079	-100.095	605.984
Toelagen (interne stromen (IS))	532.748	8.091	540.839	538.180	2.966	541.146
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal incl. overflow	1.243.256	-92.813	1.150.443	1.244.259	-97.129	1.147.130
Overflow	29.730	-29.730	0	28.698	-28.698	0

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Het inhoudelijk structurelement 'Activering Werk' heeft langs uitgavenzijde betrekking op twaalf begrotingsartikels. Een drietal begrotingsartikels kaderen in het Vlaams Doelgroepenbeleid. Daarnaast omvat dit ISE ook de sectorale doelgroepkortingen, de werkhervattingstoelage en transitiepremie, de startbaanovereenkomsten (gemeenschap en gewest) en de jongerenbonus, de aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden en toelages voor de VDAB.

In paragraaf 1.3.1.2 worden deze begrotingsartikels meer in detail besproken. Het totale VAK-krediet (inclusief overflow voor BA 2020) voor dit ISE daalt met 92.813 keuro en het totale VEK-krediet (inclusief overflow voor BA 2020) daalt met 97.129 keuro. Het totale reguliere krediet (= exclusief overflow) daalt met 63.083 keuro VAK en 68.431 keuro VEK.

Bij BO 2021 dalen de reguliere ESR-uitgaven op het vastleggingskrediet voor dit inhoudelijk structurelement met 71.174 keuro ten opzichte van BA 2020. Dit is een daling met 10,5%. De reguliere ESR-uitgaven op het vereffeningskrediet dalen met 71.397 keuro of 10,5%. Deze daling situeert zich - zowel voor het vastleggings- als het vereffeningskrediet - hoofdzakelijk bij de RSZ-doelgroepverminderingen (-65.537 keuro) en de Vlaamse Ondersteuningspremie (-7.857 keuro). Anderzijds zijn er ook een paar beperkte kredietverhogingen, waarvan de stijging met 2.812 keuro bij de sectorale doelgroepkortingen de belangrijkste is.

De toelages onder deze ISE stijgen dan weer met 8.091 keuro VAK of 1,5% en 2.966 keuro VEK (0,6%). Deze stijging vloeit volledig voort uit de verhoging van de toelage aan de VDAB. Aan VAK-zijde betreft het een toename van de toelage voor de werking van de VDAB. Aan VEK-zijde gaat het om eenzelfde stijging van de werkingsmiddelen, die gedeeltelijk gecompenseerd wordt door een daling van de investeringskredieten (voor roerende en onroerende goederen) van de VDAB.

Bovenstaande bewegingen samen genomen betekenen een netto daling van het totale reguliere vastleggingskrediet van 63.083 keuro (5,2%) en het totale reguliere vereffeningskrediet van 68.431 keuro (5,6%).

1.3.1. Departement Werk en Sociale Economie

1.3.1.1. Ontvangstenartikelen

JB0-9JDBACI-OW – ONTVANGSTEN BEROEPSKAARTEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de ontvangsten die voortvloeien uit de betalingen verschuldigd voor zowel het aanvragen als het afleveren van beroepskaarten.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	155	0	0
Bijstelling BO 2021	0	0	0
BO 2021	155	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Bij BA 2020 werd een ontvangst geraamd van 155 keuro. Vermits we geen elementen zien die deze ontvangsten noemenswaardig zouden kunnen impacteren gaan we er van uit dat de ontvangsten in 2021 op hetzelfde niveau blijven.

1.3.1.2. Uitgavenartikelen

JB0-1JDB2CA-WT – DOELGROEPVERMINDERINGEN SOCIALE ZEKERHEID

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de RSZ-verminderingen inzake het nieuwe Vlaamse doelgroepenbeleid voor jongeren en ouderen en ook de uitdovende RSZ-verminderingen voor langdurig werkzoekenden en werknemers getroffen door herstructurering. Daarnaast zijn op dit begrotingsartikel ook nog oudere doelgroepmaatregelen opgenomen, waaronder de werkgeversbijdrageverminderingen voor gesubsidieerde contractuelen. De maatregel doelgroepvermindering mentors is terug te vinden onder JB0-1JFB2FD-WT

aangezien deze doelgroepvermindering aansluit bij het inhoudelijk structurelement 'Competenties'.

Het Vlaamse doelgroepenbeleid omvat ook de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP – begrotingsartikel JB0-1JDB2CB-WT). Ook de intussen uitgedoofde activeringsmaatregelen via RVA (begrotingsartikel JB0-1JDB2CC-WT) werden tot het hervormde doelgroepenbeleid gerekend.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	476.506	476.506
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	476.506	476.506
<i>Index</i>	13	13
<i>Compensaties</i>	22.351	22.351
<i>Andere bijstellingen</i>	- 87.901	- 87.901
BO 2021	410.969	410.969

1) Hervormd doelgroepenbeleid:
Jongeren en ouderen

Voor de doelgroepverminderingen jongeren en oudere werknemers, die als speerpunten van het nieuw Vlaams doelgroepenbeleid het leeuwendeel van de kredieten op dit begrotingsartikel omvatten, dalen de budgetten door de impact van de genomen maatregelen verder ten opzichte van de vorige begrotingsrondes. Bij BO 2021 ramen we de uitgaven op **409.505 keuro**.

2) Oud doelgroepenbeleid:

In het kader van de hervorming van de doelgroepverminderingen voor de jongeren werden de bestaande maatregelen in uitdoof geplaatst. Van deze uitdovende maatregelen wordt nog in zeer beperkte mate gebruik gemaakt. Vooral achterstallen moeten hier nog worden verwerkt. Het benodigde krediet om deze kost af te dekken wordt bij BO 2021 geraamd op **264 keuro**.

De doelgroepverminderingen Activa Langdurig Werkzoekenden en Herstructurering werden beide definitief stopgezet op 31 december 2018. Op basis van de door RSZ gerapporteerde realisaties 2019 voorzien we voor deze maatregelen nog een krediet van **509 keuro** voor 2021.

3) Niet-hervormd doelgroepenbeleid.

Het benodigde krediet voor de oudere doelgroepmaatregelen wordt geraamd op **691 keuro**:

- 628 keuro (inclusief 13 keuro index) voor de bijdrageverminderingen voor GESCO's en
- 63 keuro voor de doelgroepvermindering Activa PVP

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:**(duizend euro)**

Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van JB0-1JBB2AC-PR	24.061	24.061	Uitgaven versterking doelgroepmaatregel ouderen hoger dan inschatting BA2020
Naar JB0-1JBB2AC-PR	-1.710	-1.710	Uitgaven versterking doelgroepmaatregel jongeren lager dan inschatting BA2020
TOTAAL	22.351	22.351	

De versterking van het doelgroepenbeleid moet tot en met 2021 gefinancierd worden vanuit de Competitiviteitsprovisie (JB0-1JBB2AC-PR). De geraamde kost van de versterking voor oudere werknemers stijgt met 24.061 keuro, terwijl de raming voor de versterking van de jongeren met 1.710 keuro daalt, telkens ten opzichte van BA 2020. Dit geeft een netto-resultaat van 22.351 keuro die gecompenseerd wordt vanuit de provisie.

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK
Minderuitgaven hervormd doelgroepenbeleid	-87.961	-87.961
Minderuitgaven oud doelgroepenbeleid	-145	-145
Meeruitgaven uitdovende maatregelen	189	189
Meeruitgaven niet-hervormd doelgroepenbeleid	16	16
TOTAAL	-87.901	-87.901

- De impact van de efficiëntie maatregelen die toegepast werden op het hervormd doelgroepenbeleid leidt in 2021 tot een forse daling van de geraamde uitgaven van de hervormde doelgroepmaatregelen. Samen vloeit een bedrag van 87.961 keuro terug naar de algemene middelen.
- Het oude doelgroepenbeleid dooft gestaag uit, bij BO 2021 daalt de overeenkomstige kost met 145 keuro t.o.v. BA 2020.
- De realisaties 2019 op de uitdovende maatregelen Activa Langdurig Werkzoekenden en Herstructurering lagen hoger dan geraamd. De uitgaven gaan in dalende lijn maar moeten t.o.v. BA 2020 toch naar boven worden bijgesteld met 189 keuro.
- De uitgaven voor de doelgroepvermindering GESCO's dalen geleidelijk omwille van de uitdoof van de GESCO-projecten. Voor 2021 ramen we een daling van de kost met 32 keuro. Voor de doelgroepvermindering Activa PVP lag de realisatie 2019 hoger dan geraamd en wordt de raming bijgesteld met +48 keuro. Samen geeft dit een kleine verhoging van de kost met 16 keuro.

JBO-1JDB2CB-WT – VOP

Korte inhoud begrotingsartikel:

De Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) is een premie voor een werkgever die een persoon met een arbeidshandicap aanwerft of heeft aangeworven. De VOP compenseert de bijkomende inschakelingskosten, ondersteuningskosten en de eventueel lagere productiviteit omwille van de arbeidshandicap.

Vanaf 1 januari 2019 is de VOP-maatregel versterkt door de uitbreiding van de doelgroep via een VOP met tijdelijk karakter (hierna genoemd: tijdelijke VOP). De tijdelijke VOP wordt toegekend aan personen met een indicatie arbeidshandicap die momenteel nog een revalidatie doorlopen of waarvan de gezondheidssituatie onvoldoende stabiel is om een blijvende nood aan ondersteuning vast te leggen.

Voor werknemers met een VOP recht van bepaalde duur kan de werkgever gedurende een periode van twee jaar een compensatie ontvangen voor het rendementsverlies op de werkvloer. Na een periode van twee jaar kan er opnieuw een recht van bepaalde duur worden aangevraagd of een recht van onbepaalde duur indien blijkt dat het rendementsverlies stabiel en permanent is.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	126.630	126.630
<i>Overflow BA 2020</i>	- 27.070	- 27.070
BA 2020 excl. overflow	99.560	99.560
<i>Index</i>	1.991	1.991
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 9.848	- 9.848
BO 2021	91.703	91.703

De kredietbehoefte bij BO 2021 bestaat uit 86.986 keuro voor de 'gewone' VOP en 2.726 keuro voor de tijdelijke VOP. Door de spilindexoverschrijding in februari 2020 komt hier nog een bedrag bij ten belope van 1.991 keuro, waardoor de totale kredietbehoefte voor 2021 91.703 keuro VAK/VEK bedraagt.

Op basis van het nieuwe ramingsmodel voor de 'gewone' VOP wordt de verwachte uitgave voor 2021 (exclusief spilindexoverschrijding februari 2020) ten opzichte van BA 2020 naar beneden bijgesteld met 9.848 keuro. Deze bijstelling heeft enkel betrekking op de 'gewone' VOP. De raming van de uitgaven voor de tijdelijke VOP wordt behouden op het niveau van BA 2020.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Bijstelling VOP	-9.848	-9.848
TOTAAL	-9.848	-9.848

De raming van de gewone VOP voor 2021 leidt tot een bijstelling in min van 9.848 keuro VAK/VEK ten opzichte van BA 2020.

JBO-1JDB2CC-WT – ACTIVERINGSUITKERINGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel omvat de kredieten voor de betaling van de geactiveerde uitkeringen in het kader van het doelgroepenbeleid via de RVA.

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

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	25	25
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	25	25
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 25	- 25
BO 2021	0	0

Sinds het in voege treden van het nieuwe Vlaams doelgroepenbeleid oriënteert het beleid de beschikbare middelen naar drie doelgroepen: jonge werknemers, oudere werknemers en personen met een arbeidshandicap. Er wordt ingezet op RSZ-kortingen voor deze drie doelgroepen, de activering van werkloosheidsuitkeringen werd uitgedoofd. De uitdoofperiode liep af op 31 december 2018.

Op basis van de RVA-realisaties zien we dat er al een tijd geen achterstallen meer worden aangerekend in het kader van de activa-maatregelen. Daarom voorzien we geen krediet meer voor 2021.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Stopzetting activa maatregelen	-25	-25
TOTAAL	-25	-25

Er wordt bij BO 2021 geen krediet voor achterstallen voor deze uitgedoofde maatregelen meer voorzien.

JBO-1JDB2CE-WT – WERKHERVATTINGSTOESLAG

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

De bestaande maatregel WHT werd geheroriënteerd, waardoor sinds 15 maart 2018 geen nieuwe instroom meer mogelijk is.

Het budget dat vrijkomt omwille van de uitdoving van de WHT wordt geheroriënteerd naar (1) de nieuwe transitiepremie voor werkzoekenden die ondernemer worden, en (2) naar de werk-zorgtrajecten.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	14.131	14.131
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	14.131	14.131
<i>Index</i>	283	283
<i>Compensaties</i>	- 1.670	- 1.670
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	12.744	12.744

Voor de lopende dossiers in deze uitdovende maatregel wordt voor 2021 een krediet van 12.744 keuro VAK/VEK, inclusief 283 keuro index, voorzien op dit begrotingsartikel. In haar raming van begin juni 2020 voorziet de RVA een iets hogere uitgave van 13.205 keuro in 2021 voor de werkhervattingstoelage. Een eventueel verschil zullen we opvangen met de kredieten op begrotingsartikel JB0-1JDB2CJ-WT (transitiepremie). We gaan ervan uit dat over de twee betrokken begrotingsartikelen heen voldoende middelen beschikbaar zijn om zowel de kredietbehoefte op de uitdovende werkhervattingstoelage als het systeem van de transitiepremie op te vangen.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Reden
<i>Van begrotingsartikel (+)</i>			
Naar JB0-1JDB2CJ-WT	-1.040	-1.040	Overheveling budget naar transitiepremie voor (tijdelijke) versterking maatregel
Naar GB0-1GCF2EA-WT	-630	-630	Overheveling budget i.k.v. Werk-Zorgtrajecten
TOTAAL	-1.670	-1.670	

Er wordt 1.040 keuro overgezet naar de transitiepremie (JB0-1JDB2CJ-WT) voor de tijdelijke (1 jaar) verruiming van de doelgroep met werkzoekende jongeren (-30 jaar) en werkzoekenden uit de kansengroepen (kortgeschoolden, mensen met

een arbeidshandicap of die geboren zijn in een land buiten de EU) zonder leeftijdsvoorwaarde.

In 2021 moeten we budget overhevelen naar Welzijn in het kader van de Werk-Zorgtrajecten. Voor 2021 is een bedrag van 6.910 keuro nodig:

- 500 keuro voor acties maatschappelijke oriëntatie
- 3.990 keuro voor arbeidsmatige activiteiten
- 880 keuro voor case manager zorg en
- 1.540 keuro voor activeringstrajecten Welzijn.

Aangezien de voorbije jaren reeds 6.280 keuro werd overgemaakt, moet bij BO2021 nog 630 keuro bijkomend overgeheveld worden.

JBO-1JDB2CF-WT – JONGERENBONUS EN STARTBAANOVEREENKOMSTEN GEWEST

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel omvat enkel nog middelen voor de jongerenbonus, meer precies voor het project deeltijds leren en deeltijds werken. Dit project heeft tot doel bijkomende tewerkstelling ten gunste van laaggeschoolde jongeren van minder dan 30 jaar in de social profit te creëren, door de loonkost te financieren.

Er worden voor 2021 geen middelen meer voorzien op dit begrotingsartikel voor globale projecten – startbaanovereenkomsten.

Opmerking: De verwijzing naar de globale projecten - startbaanovereenkomsten wordt nog behouden in de benaming van het begrotingsartikel aangezien er nog 4 openstaande dossiers zijn waarvoor werkgevers in principe nog kunnen indienen.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	2.281	2.281
<i>Overflow BA 2020</i>	- 781	- 781
BA 2020 excl. overflow	1.500	1.500
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	1.500	1.500

Voor het project deeltijds leren en deeltijds werken werd bij decreet een maximale budgettaire enveloppe van 1.500 keuro per jaar voorzien. Bij BO 2021 wordt dit krediet voorzien op dit begrotingsartikel.

JB0-1JDB2CG-WT – SECTORALE DOELGROEPVERMINDERINGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel omvat enerzijds de kredieten voor de doelgroepkortingen van de werkgeversbijdragen voor de (maritieme) baggersector, de zeesleepvaartsector en de koopvaardij, en van de werknemersbijdragen voor de koopvaardij, voorheen gesitueerd bij de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden (HVKZ), nu volledig geïntegreerd in de RSZ, en anderzijds de doelgroepkortingen voor de sectoren onthaalouders, kunstenaars en dienstboden bij RSZ en Lokale Besturen (ex-DIBISS).

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	48.912	48.912
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	48.912	48.912
<i>Index</i>	432	432
<i>Compensaties</i>	1.822	1.822
<i>Andere bijstellingen</i>	558	558
BO 2021	51.724	51.724

Het totaal geraamde krediet van alle sectorale kortingen (exclusief index) bedraagt 51.292 keuro VAK/VEK. Dit bedrag bestaat uit 35.858 keuro voor de zeevarenden en 15.434 keuro voor de sectoren onthaalouders, kunstenaars en dienstboden. Op basis van de spilindexoverschrijding in februari 2020 komt hier nog 432 keuro bij. Het totale benodigde krediet op dit begrotingsartikel komt daarmee op 51.724 keuro.

We specificeren de uitgaven exclusief index verder als volgt:

De RSZ baseert zich op de loonmassa in de sector van de zeevarenden om de bijdrageverminderingen te berekenen. De vrijstellingen van werkgeversbijdragen voor specifieke personeelscategorieën op bagger- en sleepvaartschepen begroot op 10.095 keuro, de vrijstellingen van de werkgeversbijdragen voor de sector Koopvaardij op 16.020 keuro en de vrijstellingen van de werknemersbijdragen voor de Koopvaardij op 6.098 keuro.

Bij BO 2020 werd een krediet van 3.645 keuro naar dit begrotingsartikel gecompenseerd vanuit de competitiviteitsprovisie in het kader van de uitbreiding van het toepassingsgebied van de RSZ-bijdrageverminderingen voor de Koopvaardij vanaf 1 januari 2020. Bij BA 2020 vloeide een krediet van 1.822 keuro terug naar de provisie omdat de ingangsdatum van de uitbreiding op 1 juli 2020 werd geschat. Deze inschatting bleek te kloppen. Aangezien 2021 het eerste volledige jaar is dat de uitbreiding van kracht is, gaan we er van uit dat we het volledige geraamde krediet voor het eerste werkingsjaar van VAK/VEK 3.645 keuro nodig hebben. Bij BO 2021 wordt dus opnieuw een krediet van 1.822 keuro gecompenseerd vanuit de competitiviteitsprovisie.

De doelgroepvermindering onthaalouders is een korting op de werkgeversbijdragen te betalen door een erkende opvangdienst onthaalgezinnen die onthaalouders in dienst heeft. Er wordt een budget van 12.886 keuro geraamd. De vermindering voor kunstenaars houdt een korting op de werkgeversbijdragen in voor kunstenaars die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst of die zonder overeenkomst artistieke prestaties leveren. Deze uitgave wordt ingeschreven voor 2.482 keuro.

De vermindering van de RSZ werkgeversbijdragen voor werkgevers die een eerste huisbediende aanwerven kan afgedekt worden met 66 keuro.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
<i>Van begrotingsartikel JB0-1JBB2AC-PR</i>	1.822	1.822	Compensatie uit de competitiviteitsprovisie voor de uitbreiding van het toepassingsgebied van de RSZ-vrijstellingen bij de koopvaardij
TOTAAL	1.822	1.822	

(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Volumestijging zeevarenden	831	831
Volumedaling onthaal/kunst/huispersoneel	-273	-273
TOTAAL	558	558

Volumeschommelingen over de verschillende sectoren bij de zeevarenden zorgen voor een stijging van 831 keuro. Volumeschommelingen bij de onthaalouders en kunstenaars zorgen voor een daling met 273 keuro.

JB0-1JDB2CH-WT – TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S EN AANWERVINGSINCENTIVES VOOR LANGDURIG WERKZOEKENDEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten voor de maatregel aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden en de kredieten voor de resterende DAC-ers en GESCO's bij vzw's.

De maatregel aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden wil de tewerkstellingskansen van werkzoekenden tussen de 25 en 56 jaar die twee jaar of langer werkzoekend zijn bevorderen. De werkgever ontvangt hiervoor een premie in twee schijven (na een tewerkstelling van 3 maanden en na één jaar tewerkstelling). De aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden wordt tevens meegenomen in de hervorming tot een gericht doelgroepenbeleid, zoals wordt aangegeven bij operationele doelstelling VI.1.1. 'Het activeringsbeleid

versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden' – Een gericht doelgroepenbeleid).

Daarnaast bevat dit begrotingsartikel ook de GESCO- en de DAC-kredieten. Het zijn beide tewerkstellingsprogramma's die gericht waren op directe jobcreatie. Beide maatregelen zijn uitdovend verklaard.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	31.405	26.976
<i>Overflow BA 2020</i>	- 1.879	- 847
BA 2020 excl. overflow	29.526	26.129
<i>Index</i>	91	91
<i>Compensaties</i>	- 523	- 746
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	29.094	25.474

Aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden

Het totaal beschikbaar regulier BA 2020 krediet bedroeg 22.503 keuro VAK en 18.625 keuro VEK. Bij BA 2020 werd er 258 keuro VEK intern gecompenseerd naar het GESCO) krediet (onderdeel van dit begrotingsartikel). Deze beweging wordt teruggedraaid bij BO 2021. Het totaal beschikbaar krediet BO 2021 bedraagt met andere woorden 22.503 keuro en 18.883 keuro VEK.

GESCO's veralgemeend stelsel

Het GESCO-stelsel is in afbouw. De meeste projecten werden in het verleden geregulariseerd. Een 50-tal projecten is niet geregulariseerd, maar uitdovend verklaard. GESCO's die uit dienst gaan zullen met andere woorden niet meer vervangen worden. De GESCO-arbeidsplaats vervalt op het ogenblik van de uitdiensttreding. Dit betekent dan ook dat het benodigd krediet voor deze maatregel jaarlijks zal dalen wegens natuurlijke afvloei (pensionering en het vinden van ander werk).

Bij BA 2020 was er een krediet van 1.318 keuro VAK en 1.576 keuro VEK beschikbaar. Het beschikbaar krediet BO 2021 bedraagt 1.268 keuro VAK/VEK. Het krediet is ten opzichte van BA 2020 afgenomen met 50 keuro VAK en 308 keuro VEK.

Eenzijds nam het krediet af door natuurlijke afvloei met 67 keuro VAK/VEK. Dit bedrag wordt gecompenseerd naar de competitiviteitsprovisie. Daarnaast nam het krediet toe met 17 keuro VAK/VEK omwille van indexering. Het VEK-krediet verminderde bovendien nog met 258 keuro omwille van de terugdraai van de interne compensatie die bij BA 2020 werd uitgevoerd.

DAC

Het tewerkstellingsprogramma DAC is in 2012 uitdovend verklaard. Net zoals bij GESCO's zullen DAC'ers die uit dienst gaan niet meer vervangen worden. De budgettaire gevolgen hiervan zijn dat het benodigd krediet jaarlijks zal dalen wegens natuurlijke afvloei.

Bij BA 2020 was er een krediet van 5.705 keuro VAK en 5.928 keuro VEK beschikbaar. Het beschikbaar krediet BO 2021 bedraagt 5.323 keuro VAK/VEK. Het krediet is ten opzichte van BA 2020 afgenomen met 382 keuro VAK en 605 keuro VEK.

Eenzijds nam het krediet af door natuurlijke afvloei met 456 keuro VAK en 679 keuro VEK. Deze bedragen wordt gecompenseerd naar de competitiviteitsprovisie. Daarnaast nam het krediet toe met 74 keuro omwille van indexering.

Totaal

	AWI		GESCO		DAC		Totaal	
BA 2020	VAK	VEK	VAK	VEK	VAK	VEK	VAK	VEK
Totaal	<u>22.503</u>	<u>18.625</u>	<u>1.318</u>	<u>1.576</u>	<u>5.705</u>	<u>5.928</u>	29.526	26.129
Delta								
<i>Index</i>			+17	+17	+74	+74	+91	+91
<i>Regulier</i>		+258	-67	-325	-456	-679	-523	-746
Totaal		+258	-50	-308	-382	-605	-432	-655
BO 2021								
Totaal	22.503	18.883	1.268	1.268	5.323	5.323	29.094	25.474

Het totaal beschikbaar krediet op dit begrotingsartikel bedraagt 29.094 keuro VAK en 25.474 keuro VEK.

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Reden
Naar <i>JB0-1JBB2AC-PR</i>	-523	-746	Uitdoof DAC en GESCO
TOTAAL	-523	-746	

JB0-1JDB2CH-IS – TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S EN AANWERVINGSINCENTIVES VOOR LANGDURIG WERKZOEKENDEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het GESCO-stelsel is een klassiek tewerkstellingsprogramma uit de jaren '90 dat gericht was op directe jobcreatie en dat 3 jaar geleden (2016) werd afgebouwd. De meeste projecten werden geregulariseerd. Een 50-tal projecten werd niet geregulariseerd maar uitdovend verklaard waaronder 1 project van de Vlaamse overheid, nl. van Kind en Gezin. Aangezien Kind en Gezin deel uitmaakt van de

consolidatiekring zijn deze GESCO-middelen een interne stroom. De middelen voor de andere projecten zijn voorzien op het begrotingsartikel JB0-1JDB2CH-WT.

Er kunnen daarnaast ook uitgaven aangerekend worden op dit begrotingsartikel van de maatregel aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden. Het zou dan uitgaven betreffen aan begunstigden die deel uitmaken van de Vlaamse consolidatiekring.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	9	9
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	9	9
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	9	9

Het krediet blijft ongewijzigd ten opzichte van BA 2020. Er is voorlopig enkel budget voorzien voor de GESCO-premie aan Kind en Gezin. Er is op dit moment nog geen zicht op de begunstigden die in 2021 een aanwervingsintive zullen aanvragen en deel uitmaken van de Vlaamse consolidatiekring.

JB0-1JDB2CJ-WT – TRANSITIEPREMIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

De transitiepremie is een maatregel die werkzoekenden wil stimuleren een zelfstandige activiteit in hoofdberoep op te starten. De maatregel trad in werking op 15/03/2018.

De transitiepremie is van toepassing op uitkeringsgerechtigde werkzoekenden tussen 45 en 65 jaar die starten als zelfstandige in hoofdberoep, na het volgen van een pre-starterstraject. Het is een premie voor maximaal 24 maanden, startend aan 1000€/maand en (per kwartaal) dalend tot 300€/maand voor het laatste kwartaal. Het maximale (niet-geïndexeerde) bedrag dat men gespreid over 24 maanden kan ontvangen is 15.600 euro.

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

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	10.618	10.618
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	10.618	10.618
<i>Index</i>	212	212
<i>Compensaties</i>	1.040	1.040
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	11.870	11.870

In het kader van de relancemaatregelen na corona werd een tijdelijke uitbreiding van de maatregel voorzien, als onderdeel van een actieplan om structurele werkloosheid te voorkomen. (operationele doelstelling VI.1.1. 'Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden' – Ondernemerschap stimuleren). De maatregel wordt voor 1 jaar toegankelijk gemaakt voor werkzoekende jongeren onder de 30 jaar en werkzoekenden uit de kansengroepen (zonder leeftijdsvoorwaarde), namelijk: kortgeschoolden, mensen met een arbeidshandicap of geboren in een land buiten de EU.

Mits de overheveling van 1.040 keuro vanuit de werkhervattingstoelage kan de kredietbehoefte voor de tijdelijke uitbreiding gefinancierd worden met de beschikbare middelen op dit begrotingsartikel.

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van JB0-1JDB2CE-WT	1.040	1.040	Overheveling budget werkhervattingstoelage naar transitiepremie voor (tijdelijke) versterking maatregel
TOTAAL	1.040	1.040	

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten in het kader van het W² decreet. Bij uitvoering van het decreet werk-welzijn, zijn zowel werk- als zorgcoördinatoren voorzien die gezamenlijke rapportering dienen op te stellen voor de werkwelzijnstrajecten.

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

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	1.555	1.555
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	1.555	1.555
<i>Index</i>	26	26
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	1.581	1.581

De kredieten exclusief index op dit begrotingsartikel worden gehouden op 1.555 euro VAK/VEK. Door de spilindexoverschrijding van februari 2020 komt hier nog 26 keuro bij. Hierdoor bedraagt het uiteindelijke krediet voor dit begrotingsartikel 1.581 keuro VAK/VEK.

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

JB0-1JDB2CY-IS – VDAB

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de middelen voor de kernopdrachten van de VDAB inzake het bevorderen van transitie naar werk en het faciliteren van werk, de beleidskredieten voor de loopbaancheques en kredieten financiering van OCMW's in kader van de begeleiding van leefloners, de wijk-werk cheque, middelen tijdelijke werkervaring en het tenderbeleid VDAB.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	516.357	516.357
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	516.357	516.357
<i>Index</i>	8.133	8.133
<i>Compensaties</i>	3.596	3.596
<i>Andere bijstellingen</i>	- 3.664	- 3.664
BO 2021	524.422	524.422

De toelage voor VDAB op dit begrotingsartikel bedraagt 524.422 keuro VAK/VEK bij BO 2021. De toelage wordt dus verhoogd met 8.065 keuro ten opzichte van BA 2020. Deze toename is hoofdzakelijk te wijten aan de spilindexoverschrijding van februari 2020, die voor dit begrotingsartikel een stijging betekent van 8.133 keuro VAK/VEK.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluities:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Reden
<i>Naar begrotingsartikel JB0-1JAB2ZZ-WT</i>	-100	-100	Overdracht opleidingscheques van VDAB naar DWSE (operationalisering 1700-lijn)
<i>Van begrotingsartikel JB0-1JAB2ZZ-WT</i>	11	11	Hervorming opleidingsincentives: teruggave deel overdracht rugzakjes 3 personeelsleden BO2020
<i>Van begrotingsartikel JB0-1JFB2FX-IS</i>	853	853	Opheffing SYNTRA: overdracht

			bevoegdheden en activiteiten naar VDAB
Van begrotingsartikel JB0-1JFB2FX-IS	2.982	2.982	Opheffing SYNTRA: overdracht loonkrediet naar VDAB o.w.v. overdracht personeelsleden
Naar begrotingsartikel EC0-1ECB5DY-IS	-150	-150	Overmaken middelen begeleiding betaalde stages ondernemerschapstraject naar VLAIO op vraag van Syntra vzw
TOTAAL	3.596	3.596	

Bij BO 2021 vinden er diverse compensaties plaats van en naar dit begrotingsartikel. Enerzijds gaat het om kredietbewegingen die nog voortvloeien uit de overdracht van de maatregel opleidingscheques van VDAB naar het departement WSE. Anderzijds vinden er compensaties plaats in het kader van de opheffing van Syntra en de inkanteling van activiteiten van Syntra binnen het departement, VDAB en VLAIO.

(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Verhoging van de kredieten federale actoren	1.079	1.079
Personeelsbesparing	-4.368	-4.368
Besparingen op apparaat niet-loon	-375	-375
TOTAAL	-3.664	-3.664

De bijstelling voor de kredieten federale actoren wordt gevraagd op basis van de tabellen van de FOD BOSA. De uitgaven zullen stijgen met 1.079 keuro VAK/VEK.

Daarnaast zijn er ook nog twee negatieve bijstellingen in het kader van de personeelsbesparing en de besparing op apparaat niet-loon.

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

JB0-1JDB5CY-IS – VDAB

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolucie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	14.827	20.259
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0

BA 2020 excl. overflow	14.827	20.259
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	- 1.766
<i>Andere bijstellingen</i>	0	- 3.359
BO 2021	14.827	15.134

In totaal bevat dit begrotingsartikel bij BO 2021 14.827 keuro VAK en 15.134 keuro VEK. Dit is 5.125 keuro VEK minder dan bij BA 2020.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

			(duizend euro)
Compensaties	VAK	VEK	Reden
<i>Naar begrotingsartikel JB0-1JDB2AD-WT</i>		-1.766	Deels terugdraaien compensatie BA2020 opvangen VEK-tekort
TOTAAL		-1.766	

Bij BA 2020 werd 1.907 keuro VEK gecompenseerd van begrotingsartikel JB0-1JDB2AD-WT naar dit begrotingsartikel om een VEK-tekort op dit artikel op te vangen. Bij BO 2021 werd deze compensatie deels teruggedraaid.

			(duizend euro)
Andere bijstellingen	VAK	VEK	
Teruggave VEK BA 2020		-3.359	
TOTAAL		-3.359	

Er vindt een negatieve bijstelling plaats van -3.359 keuro VEK. Het betreft hier de terugdraai van de positieve bijstelling van BA 2020 voor geplande investeringen in vaarsimulatoren.

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

1.3.2. Overige entiteiten onder gezag

1.3.2.1 Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Omschrijving

De kernopdrachten van de VDAB onder de ISE Activering (Werk) omvatten het bevorderen van transitie naar werk en het faciliteren van werk, de loopbaancheques en de financiering van OCMW's in kader van de begeleiding van leefloners, de wijk-werken cheques, de maatregel rond tijdelijke werkervaring en

de maatregel rond werk-zorgtrajecten. De investeringsuitgaven van VDAB van roerende goederen vallen ook onder deze ISE.

Ontvangsten

ESR-code 08.21

Het overgedragen overschot van vorige boekjaren stijgt met 10.455 keuro t.a.v. BA 2020. Dit is de opbrengst op de verkoop van VDAB gebouwen in 2020. Dit budget wordt in de toekomst gebruikt voor de financiering van de Mastercampus in Roeselare.

ESR-code 16.11

De eigen opbrengsten die betrekking hebben op de ISE 'Activering (Werk)' stijgen met 2.568 keuro. VDAB voorziet een stijging van de opbrengsten vanuit de samenwerking met RIZIV (+ 2.000 keuro) en andere (+ 568 keuro).

ESR-code 26.10

De rente-ontvangsten blijven ongewijzigd.

ESR-code 39.10

VDAB ontvangt 5.000 keuro aan subsidies van de Europese Unie via de ingediende regiedossiers. Het Europees Sociaal Fonds (ESF) is het belangrijkste financiële instrument van de Europese Unie om het Vlaamse arbeidsmarktbeleid te versterken. Via indiening van projectvoorstellen bij het ESF-Agentschap dragen arbeidsmarktactoren bij tot deze doelstelling. VDAB vormt geen uitzondering: een groot deel van de dienstverlening wordt via de indiening van mainstreamprojecten meegefinancierd vanuit dit structuurfonds.

ESR-code 46.10

Naast de eigen ontvangsten ontvangt VDAB voor de uitvoering van de maatregelen die onder de ISE 'Activering (Werk)' vallen ook toelages van de Vlaamse Overheid. Het gaat hierbij om 1.581 keuro voor de financiering van de werk-zorgtrajecten en 524.422 keuro voor de kerntaken van VDAB die betrekking hebben op o.a. het bevorderen van transitie naar werk en het faciliteren van werk.

De toelage stijgt met 8.091 keuro t.a.v. BA 2020. Er is een compensatie voorzien voor de overdracht van Syntra Vlaanderen (+ 3.685 keuro). Daarnaast zijn er kleine overhevelingen geweest tussen VDAB en het departement WSE (- 89 keuro). Met de verhoging van het POD MI is er ook een bijstelling voorzien van 1.079 keuro als gevolg van de financiële prognose die gemaakt werd door de FOD BOSA. Bovendien krijgt VDAB nog een indexering van 8.159 keuro en wordt er voor - 4.743 keuro bespaard op de loon- en apparaatskredieten.

ESR-code 46.40

VDAB ontvangt 141 keuro van het Hermesfonds.

ESR-code 49.35

VDAB ontvangt 1.000 keuro uit het samenwerkingsakkoord met Actiris. VDAB Brussel neemt de bemiddeling over van Actiris wanneer de klant een opleiding volgt bij VDAB of bij een partner van VDAB. VDAB krijgt hiervoor een vergoeding van Actiris. Deze ontvangst blijft constant.

ESR-code 66.11

VDAB ontvangt een investeringstoelage voor de financiering van roerende en onroerende investeringen. Deze bedraagt voor BO 2021 14.827 keuro VAK en 15.134 keuro VEK.

ESR-code 77.20

De verkoop van overig materieel blijft constant.

ESR 88.17

Het Rekenhof gaf bij de afsluiting van de begroting 2019 het advies om de werkelijke cashstroom vanuit het ESF op ESR code 88.17 mee te geven. VDAB schat de ontvangsten uit ESF middelen in 2021 op 16.000 keuro, een daling van 10.000 keuro t.a.v. BA 2020.

Uitgaven

ESR-code 03.22

Er is een saldo-opbouw op het over te dragen overschot van het boekjaar van 350 keuro in vergelijking met BA 2020.

ESR-code 11

De loonkredieten van VDAB stijgen met 9.153 keur t.a.v. BA 2020. Met de overheveling van het personeel van Syntra Vlaanderen wordt er 2.982 keuro gecompenseerd naar VDAB. De overige stijging van 1.381 keuro van het krediet is een gevolg van de impact van de stijging anciënniteit, hogere loonkost statutair versus contractueel, het beleid m.b.t. langdurige ziekte, een hogere uitstroom van niveau C en D en hogere instroom van niveau A en B. Deze stijging wordt opgevangen binnen de bestaande kredieten van VDAB. Daarnaast wordt + 9.158 keuro aan indexering en een punctuele besparing van - 4.368 keuro voorzien op de loonkredieten.

ESR-code 12.11

De werkingsmiddelen stijgen met 3.085 keuro. Deze stijging is een gevolg van constant beleid. Deze stijging wordt dan ook opgevangen binnen de kredieten van VDAB.

ESR-code 12.12

De huurkosten stijgt met 1.412 keuro. Deze stijging wordt opgenomen binnen de bestaande kredieten van VDAB.

ESR-code 21.10

De rentes op overheidsschuld blijven onveranderd.

ESR-code 31.32

Het krediet neemt toe met + 657 keuro. Naast enkele generieke dalingen stijgt de subsidie aan gespecialiseerde diensten voor personen met een arbeidsbeperking met 1.170 keuro. Deze stijging wordt opgevangen binnen de bestaande kredieten van VDAB.

ESR-code 32.00

VDAB heeft na de 6^{de} staatshervorming de bevoegdheid overgenomen van de RVA waarbij er een terugbetaling voorzien wordt van outplacementkosten aan werkgevers in herstructurering. Deze middelen blijven ongewijzigd. Daarnaast blijven de middelen voorzien aan de werkgevers in het kader van de 'Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen' behouden.

ESR-code 34.31

Het krediet stijgt met 360 keuro. De stijging komt er nadat VDAB de criteria om het bekomen van een financiële tegemoetkoming binnen BTOM hervormd heeft. Deze verhoging wordt opgevangen binnen de bestaande kredieten.

ESR-code 35.10

De terugbetaling van Europese subsidies (ESF) blijft onveranderd. De Europese Unie vraagt een terugbetaling van de ESF middelen nadat een audit uitgevoerd wordt op de verkregen ESF middelen.

ESR-code 43.40

De kredieten van wijkwerken blijven onveranderd t.a.v. BA 2020.

ESR-code 43.52

De kredieten voor de begeleiding van de leefloners door de OCMW's blijven ongewijzigd. De middelen van de looncomponent voor de leefloners, betaald via POD MI stijgen met 2.716 keuro (1.079 keuro wordt opgevangen met een bijstelling en 1.368 keuro met de indexering). Het resterend bedrag van 269 keuro wordt opgevangen binnen de bestaande kredieten van VDAB.

ESR-code 74.10

Het krediet dat gebruikt wordt voor de aankoop van vervoermateriaal daalt met 10 keuro.

ESR-code 74.22

Het krediet daalt met 6.465 keuro t.a.v. BA 2020 doordat de verhoging van de VEK kredieten bij BA 2020 voorzien was om eenmalige kosten te dekken.

ESR-code 74.40

De investeringen in patenten, octrooien en andere onlichamelijke zaken stijgt met 1.000 keuro. De extra VEK kredieten worden intern gecompenseerd om de aangegane en nieuwe engagementen te kunnen respecteren.

ESR 84.17

VDAB verwacht een stijging van 4.000 keuro bij de ingediende dossiers van het ESF.

2. Inhoudelijk structurelement Loopbanen

2.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat' (zie hoger⁸).

2.2. Operationele doelstellingen

2.2.1. OD VI.2.1. Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden

We streven naar een evenwichtigere balans tussen arbeid en privé voor alle gezinnen om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Naast meer flexibele en betaalbare kinderopvang afgestemd op werkende ouders (en werkzoekenden die een opleiding of intensieve begeleiding volgen) – waarvoor het beleidsdomein Welzijn instaat – kijken we hierbij vooral naar dienstencheques en thematische verloven.

Dienstencheques

- De dienstencheques zijn belangrijk in de ondersteuning arbeid-privé, de jobcreatie voor kwetsbare groepen en de strijd tegen zwartwerk.
- We maken werk van jobcoaching in de dienstenchequesector. Op deze manier willen we startende werknemers de mogelijkheid geven om ook tijdens de job bij te leren en de toegang tot de job als huishoudhulp verbreden. De bevindingen daaruit vertalen we waar nodig in regelgeving.
- We hebben aandacht voor de werkbaarheid van de jobs en de beheersbaarheid van het systeem. Ondersteund met ESF-financiering lopen er in 2021 projecten rond werkbaar werk die inzetten op het in kaart brengen van werkbaar werk (update scan), het uitwerken van een concept werkbaarheidsconsulent, opleiding, visievorming over hoe werkbaar werk duurzaam kan verankerd worden in de sector.
- We onderzoeken of het dienstenchequesysteem vereenvoudigd kan worden aan de hand van innovatieve technologieën. Zo lanceerden we in samenwerking met de cel Innovatieve Overheidsopdrachten bij EWI een innovatieve overheidsopdracht in het kader van het Programma voor Innovatieve Overheidsopdrachten (PIO). Het PIO-project zal een innovatief model voorstellen, dat we in 2021 zullen concretiseren. In dit kader zullen o.a. de verschillende processen moeten uitgetekend worden en zal er een marktbevraging moeten georganiseerd worden. Op basis van de resultaten kan dan beslist worden om een concreet pilootproject op te starten.

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

In 2020 deden we uitgebreid onderzoek naar de leefbaarheid van de dienstencheque-ondernemingen in Vlaanderen. In het najaar 2020 wordt de permanente monitor voor dienstencheques gelanceerd en verder uitgebouwd:

- De cijfers voor de private sector worden geüpdatet met het jaar 2019.
 - De social profit ondernemingen worden apart bevraagd (gegevens reeds opgevraagd) en deze data worden geïntegreerd in de monitor.
- Er worden initiatieven uitgewerkt om de dienstenchequeondernemingen te compenseren voor de onvolledige indexering van de inruilwaarde. We bespreken met de sector hoe we de bijkomende voorziene middelen hiervoor kunnen aanwenden. Onze inspanningen inzake de digitalisering van de dienstencheques zetten we voort.
 - Verder zal in 2021, op basis van de evaluatie van de financiële monitoring, bekeken worden welke structurele maatregelen nodig zijn om de rentabiliteit van de sector op lange termijn te versterken.
 - We onderzoeken hoe we het Opleidingsfonds dienstencheques kunnen optimaliseren en passen de regelgeving aan.

Thematische verlopen

- We onderzoeken een aanmoedigingspremie bij het nieuwe federale thematische verloop 'mantelzorg'.

2.2.2. OD VI.2.2. Loopbaantransities faciliteren en omkaderen

De arbeidsmarkt is in volle beweging. Jobs verdwijnen, nieuwe jobs zijn in opmars en de inhoud en taken van elke job zijn onderhevig aan ongeziene verandering. Tegenover die achtergrond bouwen we aan een duurzaam loopbaanmodel van de schoolbanken tot het pensioen.

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

We ondersteunen hen hierin met open loopbaanservices, gebaseerd op competentiedenken, die gebruikt kunnen worden door alle actoren op de arbeidsmarkt. Werken aan loopbanen vergt immers niet alleen een sterk beleidsraamwerk, maar ook de verantwoordelijkheid van alle spelers.

Inzetten op loopbaanondersteuning

- We breiden stelselmatig de opdracht van VDAB uit tot de centrale datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur in Vlaanderen, van waaruit een integraal beleid rond opleidingen en loopbanen vorm krijgt. Door het competentiegericht matchen in functie van concrete loopbaankansen en het voorzien van een passend aanbod waar burgers of werkgevers meer

ondersteuning nodig hebben, zorgen we dat vraag en aanbod beter op elkaar afgestemd geraken. VDAB schakelt hiervoor als arbeidsmarktregisseur een ecosysteem aan sterke, expertise-gedreven partners in.

- Om iedere burger een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt VDAB stap voor stap aan een gepersonaliseerd burgerprofiel, waarin relevante individuele loopbaaninformatie wordt gebundeld. VDAB voorziet in 2021 online suggesties die burgers ondersteunen bij het uitbouwen van hun loopbaan, dit zowel rond opleidingen als vervolgstappen in de loopbaan. In 2021 zal VDAB nog meer inzetten op digitale tools en services en op het benutten van relevante loopbaandata (zie verder⁹). Bij de ontwikkeling van het gepersonaliseerd burgerprofiel wordt reeds rekening gehouden met de toekomstige individuele leer- en loopbaanrekening.
- Via loopbaancheques blijven we een breed aanbod van loopbaanbegeleiding aanreiken aan werkenden.

Jobmobiliteit ondersteunen

Op de huidige arbeidsmarkt is het cruciaal om vooruit te kijken en proactief in te spelen op opportuniteiten en uitdagingen die er zitten aan te komen. Zo willen we ook veel proactiever inzetten op begeleiding bij een (dreigend) ontslag en samen met de sociale partners bekijken hoe we de periode van ontslag kunnen ombuigen naar ontwikkeloportunities voor de loopbaan.

- VDAB voorziet in 2021 een begeleiding door partners voor kwetsbare werknemers (die zich verplicht moeten inschrijven bij VDAB), waaronder werkzoekenden/werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding. Deze begeleiding is gericht op:
 - het ondersteunen van de arbeidsmarktrijpe klanten bij het vinden van een nieuwe job
 - het leren omgaan met het (mogelijk) verlies van een job of arbeidsduurvermindering
 - het in kaart brengen van de competenties van de werknemers
 - het inschatten van de noden van de klant
 - het aanbieden van ondersteuning op het vlak van oriëntering en solliciteren
 - het bepalen van welke competentieversterkende of andere intensieve acties nodig zijn ikv een traject naar (ander) werk.
- VDAB breidt het aanbod uit naar tijdelijk werklozen, die sinds de zomer van 2020 – naar aanleiding van de coronacrisis – tot de doelgroep voor activering behoren. Hierbij zal meer sturend worden opgetreden naargelang de duurtijd van de tijdelijke werkloosheid langer is. In overleg met de federale overheid streven we naar een grotere bereik en sensibilisering. De focus in de proactieve aanpak naar tijdelijk werklozen blijft liggen op competentieversterking via korte modulaire opleidingen, het aanbieden van tijdelijke jobs en waar nodig heroriëntering of loopbaanbegeleiding inschakelen.
- Ter ondersteuning van jobmobiliteit houden we de vinger aan de pols bij lopende initiatieven, trekken we daar lessen uit en bekijken we welke acties we kunnen nemen ter ondersteuning van jobmobiliteit. Daartoe volgen we onder meer het ESF-SWITCH-project en de nieuwe generatie sectorconvenanten nauwgezet op. Daarnaast gaan we op zoek naar initiatieven die bottom-up tot stand kwamen, zoals vanuit bepaalde regionale netwerken of vanuit sectoren.

⁹ 4.2.4. OD VI.4.3. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen

- Binnen een VIONA-onderzoeksopdracht onderzoeken we hoe we werk-naar-werk-transities – los van iemands statuut – zo goed mogelijk kunnen ondersteunen en hoe we de bestaande loopbaanversterkende instrumenten (verlofstelsels, loopbaanbegeleiding, opleiding, outplacement, vrijstellingen, transitiepremies, ...) daarbij optimaal kunnen inzetten. Het onderzoek zoomt in op factoren die jobmobiliteit belemmeren. De studie zal ook aanbevelingen doen en verschillende concrete praktische en beleidsopties naar voor schuiven. Het onderzoek loopt van mei 2020 tot april 2021. We gaan in 2021 aan de slag met deze voorstellen.

2.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

LOOPBANEN, MVG excl. DAB

	VAK			VEK		
	BA 2020	evolutie	BO 2021	BA 2020	evolutie	BO 2021
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	1.515.920	-68.645	1.447.275	1.519.073	-71.798	1.447.275
Toelagen (interne stromen (IS))	0	0	0	0	0	0
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	203.357	10.993	214.350	203.357	10.993	214.350
Totaal incl. overflow	1.719.277	-57.652	1.661.625	1.722.430	-60.805	1.661.625
Overflow	99.370	-99.370	0	102.523	-102.523	0

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Het inhoudelijk structurelement (ISE) 'Loopbanen' overkoepelt aan uitgavenzijde drie maatregelen: de dienstencheques, het Vlaams Zorgkrediet (Gemeenschap en Gewest) en de aanmoedigingspremies (Landingsbanen en Social Profit en Privé).

Onder paragraaf 2.3.1.2 worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken. Het totale VAK-krediet (inclusief overflow voor BA 2020) voor deze ISE daalt met 57.652 keuro en het totale VEK-krediet (inclusief overflow voor BA 2020) daalt met 60.805 keuro. Het totale reguliere VAK/VEK-krediet (= exclusief overflow) stijgt met 41.718 keuro VAK/VEK.

Bij BO 2021 stijgen de reguliere ESR-uitgaven (=exclusief overflow) op het vastleggings- en vereffeningskrediet voor dit inhoudelijk structurelement met 30.725 keuro ten opzichte van BA 2020. Dit is een stijging met 2,2%.

Deze stijging situeert zich hoofdzakelijk bij de dienstencheques (op het WT-artikel) (+41.776) en de aanmoedigingspremies Social Profit en Privé (+1.523). Tegenover deze stijging staat echter ook een daling van het reguliere krediet met 12.574 keuro: -11.289 keuro bij de Loopbaanonderbreking en -1.285 keuro voor de Landingsbanen.

Daarnaast doet zich een stijging voor met 10.993 keuro op het PA-artikel met betrekking tot de dienstencheques. Dit artikel bevat de subsidiemiddelen voor de dienstencheques van de maanden november/december 2020, die op het jaareinde beschouwd worden als nog niet verschuldigde subsidies (vooruitbetaling). Aangezien de prognose van het aantal aangekochte dienstencheques november/december 2021 hoger is dan de prognose bij BA 2020 voor november/december 2020, wordt het krediet vermeerderd met 10.993 keuro.

2.3.1. Departement Werk en Sociale Economie

2.3.1.1. Ontvangstenartikelen

JB0-9JDBAEA-OW – DIENSTENCHEQUES

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel komen de ontvangsten en vorderingen toe in het kader van de maatregel dienstencheques. Het omvat meer bepaald de vorderingen ten aanzien van erkende dienstenchequebedrijven en Sodexo, de creditnota's vervallen dienstencheques en tot slot de rechtsplegingsvergoedingen.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	12.400	0	0
Bijstelling BO 2021	0	0	0
BO 2021	12.400	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Voor 2021 worden dezelfde ontvangsten geraamd als voor 2020 met name 12.400 keuro.

JB0-9JDBAEA-OP – DIENSTENCHEQUES

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel werd gecreëerd bij BA 2020 om tegemoet te komen aan de gewijzigde aanrekening van de subsidiefacturen dienstencheques. De facturen voor november en december 2020 zullen worden beschouwd als nog niet verschuldigde subsidies (vooruitbetaling), omdat de subsidiabele prestatie die er tegenover staat nog niet zal plaatsvinden in 2020, en zullen bijgevolg worden aangerekend op het begrotingsartikel JB0-1JDB2EA-PA.

Bij de oplevering van de prestatie in 2021 wordt de vooruitbetaling conform het ESR afgeboekt als een kredietaflossing op dit artikel en wordt de volledige uitgave aangerekend op de ESR-uitgave.

Tegenover de ontvangen voorschotfacturen staan ontvangsten voor de overheid. Dit nieuw ontvangstenartikel is dus gekoppeld aan de voorschotten op begrotingsartikel JB0-1JDB2EA-PA.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	0	0	0
Bijstelling BO 2021	217.288	0	0
BO 2021	217.288	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De totaal geraamde ontvangst bedraagt 217.288 keuro en stemt overeen met de prognose van het aantal aangekochte dienstencheques van november en december 2020. Bij BA 2020 was er nog geen ontvangst opgenomen op dit begrotingsartikel. De gewijzigde aanrekeningsmethodiek is namelijk van start gegaan bij BA 2020. De eerste ontvangst wordt pas aangerekend in 2021. De bijstelling van de ontvangst bedraagt met andere woorden 217.288 keuro.

2.3.1.2. Uitgavenartikelen

JBO-1JDB2EA-WT – DIENSTENCHEQUES**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel bevat het stelsel van de dienstencheques. Dit stelsel draagt bij tot het realiseren van de operationele doelstelling VI.2.1. 'Een betere combinatie van arbeid en privé nastreven voor alle werkenden'. Daarnaast beoogt dit stelsel de activering van laaggeschoolde en langdurig werkzoekenden en de bestrijding van zwartwerk.

Het beleidskrediet dienstencheques is de resultante van de volgende financiële stromen: betaling subsidies (gewone stelsel en moederschapshulp) en administratiekosten aan de uitgiftemaatschappij Sodexo, de ondersteuning van dienstenchequebedrijven via het Opleidingsfonds en terugvorderingen in het kader van het dienstenchequestelsel. Voor de laatstgenoemde stroom, zie ontvangstenartikel JBO-9JDBAEA-OW.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	1.374.233	1.377.386
<i>Overflow BA 2020</i>	- 98.122	- 101.275
BA 2020 excl. overflow	1.276.111	1.276.111
<i>Index</i>	30.778	30.778
<i>Compensaties</i>	3.000	3.000
<i>Andere bijstellingen</i>	7.998	7.998
BO 2021	1.317.887	1.317.887

Vanaf BA 2020 is er, in samenspraak met het Rekenhof, een gewijzigde aanrekeningsmethodiek van kracht namelijk aanrekenen op het moment van de

prestatie. Voorheen gebeurde de aanrekening op het moment van de uitbetaling van de subsidiefacturen.

De subsidie van de aldus uitgegeven dienstencheques waarvoor er op het einde van het jaar geen prestatie werd geleverd, worden beschouwd als niet-verschuldigde subsidies en derhalve als voorschotfacturen. De facturen van de maanden november en december 2021 zullen worden beschouwd als voorschotfacturen. Deze worden aangerekend op het begrotingsartikel JB0-1JDB2EA-PA.

Het regulier krediet bij BA 2020 bedroeg 1.276.111 keuro VAK/VEK.

De kredietbehoefte bij BO 2021 kan worden opgedeeld in de volgende financiële stromen:

- Subsidiekost facturen november 2020 – oktober 2021 (exclusief kost spilindexoverschrijding februari 2020): 1.261.226 keuro
- Administratiekost: 10.544 keuro
- Opleidingsfonds: 4.339 keuro

	BA 2020	BO 2021
Subsidiekost	1.261.651	1.261.226
Administratiekost	10.121	10.544
Opleidingsfonds	4.339	4.339
Totaal	1.276.111	1.276.109

De kredietbehoefte bij BO 2021 ligt 2 keuro VAK/VEK lager dan de kredietbehoefte bij BO 2021. Dit bedrag keert via een bijstelling terug naar de algemene middelen.

Daarnaast wordt er 30.778 keuro VAK/VEK index toegekend op dit begrotingsartikel om het effect van de spilindexoverschrijding van februari 2020 op te vangen.

Tot slot wordt er 8.000 keuro VAK/VEK aan nieuwe beleidsruimte toegekend. Deze middelen zullen worden aangewend om de meest recente onvolledige indexering van de inruilwaarde, sinds 1 maart 2020, te corrigeren, voor cheques uitgegeven vanaf 1 januari 2021. De kost hiervan bedraagt ongeveer 11.000 euro. De overige 3.000 keuro wordt gecompenseerd vanuit de provisie voor maatregelen voor de ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid naar dit begrotingsartikel.

Het totaal krediet voor 2021 bedraagt 1.317.887 keuro VAK/VEK.

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van <i>JB0-1JBB2AB-PR</i>	3.000	3.000	Indexering inruilwaarde dienstencheque
TOTAAL	3.000	3.000	

In aanvulling op de 8000 keuro nieuwe beleidsruimte die wordt toegekend bij BO 2021, wordt er 3000 keuro gecompenseerd vanuit de provisie voor maatregelen voor de ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid naar dit begrotingsartikel. Deze middelen zullen worden aangewend om de meest recente onvolledige indexering van de inruilwaarde, sinds 1 maart 2020, te corrigeren, voor cheques uitgegeven vanaf 1 januari 2021.

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK
Nieuwe beleidsruimte: indexering inruilwaarde dienstencheque	8.000	8.000
Prognose aangekochte dienstencheques: impact subsidie-en administratiekost	-2	-2
TOTAAL	7.998	7.998

- Er wordt 8.000 keuro VAK/VEK aan nieuwe beleidsruimte toegekend. Deze middelen zullen worden aangewend om de meest recente onvolledige indexering van de inruilwaarde, sinds 1 maart 2020, te corrigeren, voor cheques uitgegeven vanaf 1 januari 2021.
- De subsidie-en administratiekost daalt met 2 keuro tov BA 2020 omwille van de lagere prognose van het aantal aangekochte dienstencheques

JBO-1JDB2EA-PA – DIENSTENCHEQUES

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel werd gecreëerd bij BA 2020 om tegemoet te komen aan de gewijzigde aanrekening van de subsidiefacturen dienstencheques. Vanaf BA 2020 worden de facturen aangerekend op het moment dat er effectief een gesubsidieerde prestatie plaatsvindt.

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	203.357	203.357
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	203.357	203.357
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	10.993	10.993
BO 2021	214.350	214.350

De facturen voor november en december 2021 zullen worden beschouwd als nog niet verschuldigde subsidies (vooruitbetaling), omdat de subsidiabele prestatie die er tegenover staat nog niet zal plaatsvinden in 2021, en zullen bijgevolg worden aangerekend op dit begrotingsartikel. Er is hiervoor een bedrag geraamd van 214.350 keuro. Dit betekent een bijstelling van 10.993 keuro VAK/VEK ten opzichte van BA 2020.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Prognose aangekochte dienstencheques	10.993	10.993
TOTAAL	10.993	10.993

- De prognose van het aantal aangekochte dienstencheques november/december 2021 is hoger dan de prognose bij BA 2020 voor november/december 2020. Als gevolg hiervan wordt het krediet vermeerderd met 10.993 keuro vanuit de algemene middelen.

JBO-1JDB2EB-WT – AANMOEDIGINGSPREMIES SOCIAL PROFIT EN PRIVÉ

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten voor de aanmoedigingspremies privésector en social profit (excl. landingsbanen).

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	20.249	20.249
<i>Overflow BA 2020</i>	- 1.095	- 1.095
BA 2020 excl. overflow	19.154	19.154
<i>Index</i>	249	249
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	1.274	1.274
BO 2021	20.677	20.677

Het benodigde krediet voor dit begrotingsartikel bedraagt bij BO 2021 20.677 keuro VAK/VEK. Door indexatie en een positieve bijstelling ten belope van 1.274 keuro neemt het krediet voor dit begrotingsartikel toe met 1.523 keuro VAK/VEK ten opzichte van BA 2020.

(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Stijging aanvragen andere motieven	1.274	1.274
TOTAAL	1.274	1.274

Zowel in de social profitsector als in de privésector zien we een stijging van het aantal aanvragen, wat een meerkost van 1.274 keuro met zich meebrengt.

JB0-1JDB2EC-WT – VLAAMS ZORGKREDIET - VLAAMS GEWEST

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het besluit van de Vlaamse Regering van 26 mei 2016 tot toekenning van de onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet wijzigde het stelsel van loopbaanonderbrekingen openbare sector. Voor nieuwe aanvragen is er sinds 2 september 2016 enkel nog een Vlaamse premie voor zorg of opleiding, waarbij de vroegere federale uitkering wordt samengenomen met de aanmoedigingspremie (één geïntegreerde uitkering voor zorgverlof). De aanmoedigingspremies bovenop de federale thematische verlopen zijn stopgezet.

Dit begrotingsartikel betreft het stelsel voor zorgkrediet lokale en provinciale besturen (Gewestbevoegdheidsmaterie).

Voor de raming van de uitgaven voor het Vlaams Zorgkrediet wordt vertrokken vanuit een prognose voor gewest- en gemeenschapsbevoegdheid samen (het huidig begrotingsartikel en het volgende begrotingsartikel JB0-1JDB2ED-WT)

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	44.826	44.826
<i>Overflow BA 2020</i>	- 49	- 49
BA 2020 excl. overflow	44.777	44.777
<i>Index</i>	896	896
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 7.394	- 7.394
BO 2021	38.279	38.279

Twee bijstellingen van samen -7.394 keuro VAK/VEK (zie onder) en een positieve indexatie van 896 keuro VAK/VEK naar aanleiding van de spilindexoverschrijding in februari 2020, resulteren netto in een kredietafname op dit begrotingsartikel met 6.498 keuro VAK/VEK. Dit maakt dat het geraamde krediet bij BO 2021 voor dit begrotingsartikel 38.279 keuro VAK/VEK bedraagt.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Uitdoof loopbaanonderbreking	-7.424	-7.424
Stijging aanvragen Vlaams zorgkrediet	30	30
TOTAAL	-7.394	-7.394

Doordat de loopbaanonderbreking een uitdovend stelsel is daalt deze kost elk jaar. Bij BO 2021 stellen we een daling vast met 7.424 keuro.

We voorzagen dat de aanvragen zorgkrediet in 2020 zouden stijgen met 10%. Voor 2021 voorzien we eveneens een stijging met 10%. Door de aangepaste berekeningswijze die gehanteerd werd bij BA 2019 en BO 2020 (maar die achteraf

gezien leidde tot een overraming van het benodigd krediet) is de geraamde meerkost ten opzichte van het krediet BA 2020 echter beperkt tot 30 keuro.

JB0-1JDB2ED-WT – VLAAMS ZORGKREDIET - VLAAMSE GEMEENSCHAP

Korte inhoud begrotingsartikel:

Het besluit van de Vlaamse Regering van 26 mei 2016 tot toekenning van de onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet wijzigde het stelsel van loopbaanonderbrekingen openbare sector. Voor nieuwe aanvragen is er sinds 2 september 2016 enkel nog een Vlaamse premie voor zorg of opleiding, waarbij de vroegere federale uitkering wordt samengenomen met de aanmoedigingspremie (één geïntegreerde uitkering voor zorgverlof). De aanmoedigingspremies bovenop de federale thematische verlopen zijn stopgezet.

Dit begrotingsartikel betreft het stelsel voor zorgkrediet onderwijs en VO (Gemeenschapsmaterie).

Voor de raming van de uitgaven voor het Vlaams Zorgkrediet wordt vertrokken vanuit een prognose voor gewest- en gemeenschapsbevoegdheid samen (het huidig begrotingsartikel en het vorige begrotingsartikel JB0-1JDB2EC-WT).

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	63.226	63.226
<i>Overflow BA 2020</i>	- 79	- 79
BA 2020 excl. overflow	63.147	63.147
<i>Index</i>	1.263	1.263
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 6.054	- 6.054
BO 2021	58.356	58.356

Twee bijstellingen van samen -6.054 keuro VAK/VEK (zie onder) en een positieve indexatie van 1.263 keuro VAK/VEK naar aanleiding van de spilindexoverschrijding in februari 2020, resulteren netto in een kredietafname op dit begrotingsartikel met -4.791 keuro VAK/VEK. Dit maakt dat het geraamde krediet bij BO 2021 voor dit begrotingsartikel 58.356 keuro VAK/VEK bedraagt.

Inhoudelijke toelichting kredietevolucies:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Uitdoof loopbaanonderbreking	-6.118	-6.118
Stijging aanvragen Vlaams zorgkrediet	64	64
TOTAAL	-6.054	-6.054

Doordat de loopbaanonderbreking een uitdovend stelsel is daalt deze kost elk jaar. Bij BO 2021 stellen we een daling vast met 6.118 keuro.

We voorzagen dat de aanvragen zorgkrediet in 2020 zouden stijgen met 10%. Voor 2021 voorzien we eveneens een stijging met 10%. Door de aangepaste berekeningswijze die gehanteerd werd bij BA 2019 en BO 2020 (maar die achteraf gezien leidde tot een overraming van het benodigd krediet) is de geraamde meerkost ten opzichte van het krediet BA 2020 echter beperkt tot 64 keuro.

JB0-1JDB2EE-WT – AANMOEDIGINGSPREMIES LANDINGSBANEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel betreft de kredieten voor de aanmoedigingspremies landingsbanen. De raming van het krediet wordt beïnvloed door de betrokken federale en Vlaamse regelgevingen. De Vlaamse premie komt immers bovenop de federale uitkering. Vanaf 1 juni 2015 werd de instapleeftijd eindloopbaan opgetrokken van 55 naar 60 jaar. Daarnaast werd vanaf 1 juni 2016 de instroom beperkt tot zorg-gerelateerde beroepen. Door deze wijzigingen is de totale kost van nieuwe dossiers landingsbanen gedaald.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	13.386	13.386
<i>Overflow BA 2020</i>	- 25	- 25
BA 2020 excl. overflow	13.361	13.361
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 1.285	- 1.285
BO 2021	12.076	12.076

Omwille van een daling in het aantal lopende dossiers daalt het benodigde krediet van 13.361 keuro VAK/VEK bij BA2020 naar 12.076 keuro VAK/VEK bij BO 2021.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Daling lopende dossiers	-1.285	-1.285
TOTAAL	-1.285	-1.285

Het aantal lopende dossiers daalt door de lagere instroom sinds 2016. Er stromen dus meer dossiers uit dan dat er nieuwe aanvragen binnen komen. Hierdoor dalen ook de uitgaven.

3. Inhoudelijk structurelement Duurzame Arbeidsmarkt

3.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt' (zie hoger¹⁰).

3.2. Operationele doelstellingen

3.2.1. OD VI.3.1. Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen

De komende jaren zullen maatschappelijke transitie zoals digitalisering, vergrijzing, migratie, klimaat en de nood aan circulaire economie hun impact doen voelen in Vlaanderen met grote verschuivingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt tot gevolg. We willen ondernemingen, sectoren en partnerschappen op de arbeidsmarkt ondersteunen in al deze transitie om hun toekomst te verzekeren, hun innovatiekracht te versterken en een positieve bijdrage te leveren aan maatschappelijke uitdagingen.

Tegelijkertijd stelt ook de coronacrisis scherp op veerkrachtige ondernemingen die inzetten op loopbaanbeleid, het verwerven van skills, werkplekleren, diversiteit, arbeidsorganisatie, digitalisering en het versterken van de innovatie en werkbaarheid van jobs. We kijken met sectoren en over de sectoren heen naar uitdagingen en tekorten aan competenties die eruit voortvloeien.

We bouwen het (sectorale) opleidingsaanbod bij VDAB toekomstgericht uit in functie van de maatschappelijke uitdagingen. Op die manier werken we aan een competentieversterkend aanbod dat in synergie is met de maatschappelijke transitie zoals digitalisering, circulariteit, mobiliteit, gezondheid, de SDG's,...

In kaart brengen van de uitdagingen

- De competentieprognoses kunnen naast trend- en impactanalyses de bouwstenen vormen van beleid dat de kwantitatieve en kwalitatieve mismatches aanpakt met stakeholders en partners op het terrein. Trends en competentieprognoses op Europees en Vlaams niveau maken deel uit van de onderzoeksopdracht van het nieuwe Steunpunt Werk dat begin 2021 van start gaat (zie verder¹¹). We voorzien een ESF-oproep SCOPE 2020 (gericht op partnerschappen zoals sectoren en clusters) waarbij competentieprognoses op (inter)sectoraal niveau toegepast worden. Binnen deze oproep experimenteren we in 2021 en 2022 met methodieken om deze trends en competentieprognoses tot op ondernemingsniveau te brengen.
- We houden daarmee een vinger aan de pols rond kraptes, mismatches en competentienoden die ontstaan in sectoren en speerpuntclusters en zetten zo een eerste stap in het uitwerken van competentieprognoses voor ondernemingen, als instrument dat ondernemingen moet toelaten om in te spelen op toekomstige competentieveranderingen. In het kader van het VIONA-programma lanceerden we recent een onderzoeksopdracht voor 'Een skills

¹⁰ 2.3. Strategische Doelstelling 3: Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt

¹¹ 4.2.1. OD VI.4.1. Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten

roadmap voor de Vlaamse klimaattransitie met focus op de energie-intensieve industrie'. Het eindrapport wordt tegen het einde van 2021 verwacht.

(Inter)sectorale afspraken

- We maken met de sectoren werk van geïntegreerde strategieën voor hun maatschappelijke uitdagingen (knelpuntberoepen, digitalisering, ...). Dat doen we in eerste instantie via het instrument van de sectorconvenants en via duale addenda. We maken daarin met de sectorale sociale partners afspraken over o.a. leercultuur, werkplekieren, inclusie, non-discriminatie en werkbaarheid en ondersteunen hen in hun aanpak hiervan (bv. met competentieprognoses, het aanreiken van een groepssectorfoto, inzetten van intersectorale adviseurs, ...).
- Begin 2021 starten de nieuwe sectorconvenants met een nieuw inhoudelijk kader.
- Actief meewerken aan een opleidingsoffensief, extra inzetten op werkbaar werk, prioriteit blijven geven aan inclusie, gestalte geven aan de zelfregulering op vlak van non-discriminatie, dit zijn allemaal thema's die we terugvinden in het inhoudelijk kader voor versterkte engagementen met sectoren in de periode 2021-2022. Via duale addenda blijven we ook van duaal leren een prioriteit maken en blijven we werkgevers warm maken voor het aanbieden van kwaliteitsvolle werkplekken.
- We stimuleren sectoren om in de komende convenantperiode extra aandacht te hebben voor relance via het inbouwen van een relancetoets waarin we verwachten dat sectoren concrete acties opzetten. Daarnaast vragen we sectoren om versterkt in te zetten op intersectorale samenwerking via een intersectorale toets, geflankeerd door het inzetten van 3 intersectorale adviseurs en door samenwerking en partnerschappen te verkennen op het snijvlak van leren, werken, ondernemen en innoveren. Op die manier verruimt het blikveld en bereiden sectoren zich beter voor op de toekomst door bij innovatie, economische en transformatieprocessen ook in te zetten op menselijk kapitaal. We bevestigen hen zo als stabiele partners in het aanpakken van uitdagingen en knelpunten op de arbeidsmarkt (en breder de economie en de maatschappij), zowel op korte termijn als meer structureel.
- We hebben daarbij aandacht voor sectoren die voor heroriëntatie staan als gevolg van op til zijnde grote disrupties en stimuleren sectoren tot het uitbouwen van een dienstverlening/uitrollen van acties die de inzetbaarheid en wendbaarheid van werknemers en werkzoekenden verhogen.

Transitietrajecten

De digitale omwenteling, de omslag naar een circulaire economie, de toenemende zorgvraag (als gevolg van de vergrijzing), de klimaattransities en de aanpak van het energie- en mobiliteitsvraagstuk zijn maar enkele van de maatschappelijke ontwikkelingen die onze arbeidsmarkt 'in transitie' brengen de komende jaren. Ook de coronacrisis heeft een grote impact op de arbeidsmarkt. Ze versnelt veranderingen in de bedrijfsvoering (zoals een focus op andere producten of diensten om operationeel te blijven), veranderingen in de arbeidsorganisatie (zoals meer telewerk, 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).

- We heroriënteerden Focus op talent naar een mobiliserend programma om ondernemingen, organisaties en hun werkvloeren te ondersteunen om uit te groeien tot inclusieve ondernemingen en werkvloeren opdat talenten goed terecht komen in ondernemingen en op werkvloeren en vervolgens duurzame loopbanen kunnen uitbouwen. Ook kwetsbare werknemers op scharniermomenten kunnen in dit kader ondersteund worden. Daarmee is deze heroriëntering ook van betekenis voor een relance-beleid. Concreet lanceerden we hiertoe een ESF-oproep 'inclusieve ondernemingen'. De projecten' zijn gestart in 2020 en lopen door tot eind 2022.
- Relance vraagt om ondernemingen en hun werknemers toekomstgericht te versterken, om hun inzetbaarheid op peil te houden en te versterken. Na een momentum waarbij voor veel ondernemingen de klemtoon op overleven kwam te liggen, willen we hen in een relancebeweging ondersteunen om zich toekomstgericht te versterken en om hun werknemers (ook werknemers in tijdelijke werkloosheid) mee te nemen in een toekomstbestendig ontwikkelingsverhaal. Dit moet ervoor zorgen dat de werknemers hun inzetbaarheid op peil kunnen houden en zelfs kunnen versterken richting toekomstige noden en zo een bijdrage kunnen leveren aan de relance. We lanceren een brede oproep naar (regionale) partnerschappen die ten aanzien van ondernemingen een aanbod aanreiken bestaande uit de organisatie van competentiechecks, loopbaanadvies en begeleiding bij interne jobmobiliteit en/of werk-naar werktransities.
- Daarnaast zetten we in op een brede ondersteuning van sectoren, partnerschappen en ondernemingen bij transformaties, met het menselijk kapitaal als vertrekpunt. Om kmo's specifiek te begeleiden bij transformatieprocessen inspelend op digitalisering lanceerden we een ESF oproep 'begeleidingstrajecten menselijk kapitaal voor kmo's in digitale transformatie door implementatie van datagedreven digitale technologieën'. Deze projecten startten eind 2020 en komen in 2021 op kruissnelheid. Daarnaast werken we een transitieoproep uit voor partnerschappen en/of ondernemingen die met diverse uitdagingen (digitalisering, vergroening, toenemende zorgvraag, ...) aan de slag gaan, ondernemingen en hun werkvloeren voorbereiden op de toekomst en op een integrale manier inzetten op zaken als werkbaarheid, loopbaanbeleid, arbeidsorganisatie, (werkplek)leren, EVC, jobrotatie, werknemerspooling, inclusie en non-discriminatie.

Werkbaar werk

- 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 ondersteunen ondernemingen om rond werkbaarheid aan de slag te gaan. We sensibiliseren rond werkbaar werk, door het thema jaarlijks onder de aandacht te brengen. Een belangrijk instrument hierin zijn de werkbaarheidscheques, waarvan we het gebruik n.a.v. de coronacrisis verruimden tot advies, begeleiding en vorming. We gaan aan de slag met de resultaten van de evaluatie ervan.
- Met ESF-financiering ondersteunen we ondernemingen op vlak van een motiverende werkomgeving, leiderschap en het aanpakken van arbeidsorganisatorische uitdagingen.

- We ondersteunen werkbaar werk in al zijn dimensies en zetten in dat kader ook in op arbeidsinnovatie, motivatie, leiderschap,
- We zetten hierbij ook in op telewerken, waarbij we er over waken dat dit op een duurzame en kwaliteitsvolle manier verankerd wordt op de Vlaamse arbeidsmarkt. Zo zetten we in op het ontsluiten van expertise, tips, goede praktijken over structureel en kwaliteitsvol telewerk en welzijn op het werk.
- Samen met de stichting Innovatie en Arbeid (StIA) ondersteunen we ook ondernemingen en sectoren om hun werkbaarheidsuitdagingen aan te pakken. We zetten in op een goede verspreiding van onderzoeksresultaten, inzichten en praktijken naar het werkveld.
- Werkbaar werk wordt verankerd in de nieuwe generatie sectorconvenants (2021-2024) met een klemtoon op het informeren en sensibiliseren (in het bijzonder rond telewerk), de aandacht voor werknemersbetrokkenheid in transformatieprocessen en de bijdrage die technologie kan leveren aan werkbaar werk. Sectoren worden daarbij gestimuleerd om samen te werken.
- Sectoren zullen ook via een intersectorale adviseur Werkbaar Werk (inclusief telewerken) (zie hoger¹²) ondersteund worden in functie van een werkbare relance. Hierbij wordt ingezet op intersectorale expertise-opbouw en uitwisseling rond onder meer deze thematiek.
- Er zullen in 2021 – in de schoot van de AI-beleidsagenda – projecten lopen in het kader van de ESF-oproep 'Begeleidingstrajecten menselijk kapitaal voor kmo's in digitale transformatie door implementatie van datagedreven digitale technologieën' (zie hiervoor¹³). Via deze projecten zullen begeleidingstrajecten ontwikkeld worden die kmo's ondersteuning bieden bij de integratie van datagedreven digitale technologieën die leiden tot een digitaal transformatieproces waarin ook diverse aspecten van HR meegenomen worden. Daartoe moet er een visie gevormd worden en een concrete aanpak uitgetekend worden die zich richt op alle profielen in een onderneming en die rekening houdt met een scala aan HR-thema's: gaande van arbeidsorganisatie, opleiding, betrokkenheid, aandacht voor kwetsbaardere werknemers, instroom-, doorstroom- en rekruteringsnaden, retentiebeleid, ... In de visie en de concrete aanpak wordt steeds zowel rekening gehouden met de noden van de onderneming als ook met de noden van de werknemers zelf. Deze begeleidingstrajecten situeren zich op het snijvlak van leren, werken, ondernemen en innoveren en bieden kmo's ondersteuning om innovatie op vlak van digitalisering en menselijk kapitaal op een mensgerichte wijze door te voeren.
Op de 1ste resultaten van deze oproep/projecten kan dan in 2021 (en verder) doorgewerkt worden.

3.2.2. OD VI.3.2. Discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden

Om elk talent een kans te geven, zonder onderscheid, bestrijden we actief elke vorm van discriminatie. We doen dit door sensibilisering, preventie en

¹² Zie ook 3.2.1. OD VI.3.1. Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen - (Inter)sectorale afspraken

¹³ 3.2.1. OD VI.3.1. Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen - Transitietrajecten

zelfregulering door de sectoren. We zorgen ook voor een adequate curatieve handhaving met gerichte controles vanuit de Vlaamse Sociale Inspectie.

- In het najaar van 2020 zal een onafhankelijk en academisch monitoringsysteem voor de arbeidsmarkt (voor toepassing door sectoren) opgeleverd worden aan de sectoren om discriminatie op een geaggregeerd niveau in kaart te brengen met als doel om sensibiliserend te werken en gericht acties te formuleren op sectorniveau.
- In het kader van de nieuwe generatie sectorconvenants zetten we in op non-discriminatie en diversiteit. We vragen sectoren vanaf 2021 te starten met een systematiek van monitoring (uitvoering van een eerste nulmeting) en actie aan de hand van het ontwikkelde monitoringsysteem. Sectoren zullen hierbij (financieel) ondersteund worden. Ook wordt een intersectorale adviseur aangesteld die rond de thematiek van non-discriminatie en inclusie intersectorale expertise-opbouw en intersectorale samenwerking kan faciliteren.
- We reageren kortdurend op discriminatie op de werkvloer. Daarom zal de Vlaamse Sociale Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie aandacht besteden aan het vermijden van alle vormen van wettelijk verboden discriminatie.
- Daarnaast vragen we de parketten om de nodige aandacht te geven aan de strijd tegen discriminatie.

3.3. Budgettaire kader voor het begrotingsjaar

DUURZAME ARBEIDSMARKT (WERK), MVG excl. DAB

	(duizend euro)					
	VAK			VEK		
	BA 2020	evolutie	BO 2021	BA 2020	evolutie	BO 2021
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	19.084	9.501	28.585	21.023	-834	20.189
Toelagen (interne stromen (IS))	0	0	0	0	0	0
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal incl. overflow	19.084	9.501	28.585	21.023	-834	20.189
Overflow	0	0	0	3.547	-3.547	0

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Onder het inhoudelijk structurelement (ISE) 'Duurzame Arbeidsmarkt (Werk)' bevinden zich drie begrotingsartikelen: Sectorfondsen, Focus Op Talent (FOT) en Ervaringsfonds.

Onder paragraaf 3.3.1.1 worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken. Het totale VAK-krediet voor deze ISE neemt toe met 9.501 keuro en het totale VEK-krediet (inclusief overflow voor BA 2020) daalt met 834 keuro. Het totale reguliere VEK-krediet (=exclusief overflow) stijgt met 2.713 keuro. Aangezien er geen overflow is op het VAK-krediet is er geen onderscheid tussen regulier VAK-krediet en VAK-krediet inclusief overflow.

De stijging van het vastleggingskrediet met 9.501 keuro is hoofdzakelijk toe te schrijven aan de (her)opname uit de algemene middelen van kredieten voor de nieuwe generatie sectorconvenants 2021-2022 (6.076 keuro) en uit de provisie 'maatregelen voor de ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid' (3.333 keuro) en een index van 92 keuro op de middelen voor Focus op Talent.

De stijging van het regulier vereffeningskrediet met 2.713 keuro, is toe te schrijven aan een netto stijging van het vereffeningskrediet voor de sectorconvenants met 847 keuro, maar vooral de stijging van het vereffeningskrediet voor Focus op Talent met 1.866 keuro.

3.3.1. Departement Werk en Sociale Economie

3.3.1.1. Uitgavenartikelen

JBO-1JDB2IB-WT – SECTORFONDSEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

De middelen op dit begrotingsartikel worden overwegend aangewend om de strategische doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt te realiseren'. Dit gebeurt door transities en transformaties op de arbeidsmarkt te ondersteunen (OD V1.3.1) via het maken van 'Intersectorale afspraken'. Begin 2021 starten de nieuwe sectorconvenants met een nieuw inhoudelijk kader waarbij er aandacht zal uitgaan naar de transities die afkomen op de arbeidsmarkt, de sectoren en de ondernemingen: digitalisering, vergrijzing, migratie, klimaat en nood aan circulaire economie. Naast de nieuwe sectorconvenants zullen vanaf 2021 ook de duale addenda en de addenda non-discriminatie lopen. Daarnaast wordt er versterkt ingezet op intersectorale samenwerking. Hiertoe worden drie intersectorale adviseurs aangesteld.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	5.978	10.058
<i>Overflow BA 2020</i>	0	- 3.342
BA 2020 excl. overflow	5.978	6.716
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	3.333	- 762
<i>Andere bijstellingen</i>	6.076	1.609
BO 2021	15.387	7.563

Bij BO 2021 neemt het benodigde krediet toe met 9.409 keuro VAK en 847 keuro VEK. Deze toename is in hoofdzaak te wijten aan een terugname uit de algemene middelen van 6.067 keuro VAK en 1.609 keuro VEK -die werden afgestaan bij BO 2019 aan de algemene middelen- met het oog op de uitvoering van de sectorconvenants 2021-2022.

Daarnaast wordt er ook 3.594 keuro gecompenseerd uit de provisie voor de uitbreiding van de maatregelen voor de ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid: addendum 'Duaal Leren', addendum non-discriminatie, addendum kilometerheffing en 3 intersectorale adviseurs. De middelen voor de intersectorale adviseurs worden echter meteen gecompenseerd naar JB0-1JDB2AY-IS, aangezien de sectorale adviseurs tewerkgesteld zullen worden bij de SERV.

Tot slot is er ook een negatieve compensatie van -501 keuro VEK. Bij BA 2020 werd 738 keuro VEK overgezet van begrotingsartikel JB0-1JDB2AD-WT naar dit begrotingsartikel om het VEK-tekort op dit begrotingsartikel op te vangen. Bij BO 2021 keert 501 keuro terug.

Deze compensaties en bijstellingen maken dat het benodigde VAK-krediet bij BO 2020 voor dit begrotingsartikel geraamd wordt op 15.387 keuro en het benodigde VEK-krediet op 7.563 keuro.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van begrotingsartikel JB0-1JBB2AB-PR	3.594		Uitbreiding van de maatregelen ter ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid
Naar begrotingsartikel JB0-1JDB2AY-IS (toelage SERV)	-261	-261	Loon-en werkmiddelen voor 3 intersectorale adviseurs.
Naar begrotingsartikel JB0-1JDB2AD-WT		-501	Gedeeltelijke terugdraaiing van compensatie bij BA 2020
TOTAAL	3.333	-762	

(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Terugname van restant op VAK- en VEK-middelen afgestaan bij BO 2019	6.076	1.609
TOTAAL	6.076	1.609

De sectorconvenants zijn tweejarige engagementen. De vorige generatie sectorconvenants liep van 2018-2019. Bij BO 2019 werd op begrotingsartikel JB0-1JDB2AB-WT bijgevoegd 12.054 keuro VAK en 3.127 keuro VEK tijdelijk afgestaan aan de algemene middelen. Voor het verlengen van de Sectorconvenants met 1

jaar (2020) werd bij BO 2020 5.978 keuro VAK en 1.518 keuro VEK terug opgenomen uit de algemene middelen. Bij BO 2021 wordt ook het restbedrag van 6.067 keuro VAK terug opgenomen uit de algemene middelen en 1.609 keuro VEK en dit voor de sectorconvenants 2021-2022.

JBO-1JDB2IC-WT – FOCUS OP TALENT

Korte inhoud begrotingsartikel:

De middelen op dit begrotingsartikel worden overwegend aangewend om de strategische doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt te realiseren'. Dit gebeurt door transities en transformaties op de arbeidsmarkt te ondersteunen (OD V1.3.1) via het ondersteunen van 'Transitietrajecten'.

Focus op Talent wordt geheroriënteerd naar een mobiliserend programma om ondernemingen, organisaties en hun werkvloeren te ondersteunen om uit te groeien tot inclusieve ondernemingen en werkvloeren.

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

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	13.106	10.445
<i>Overflow BA 2020</i>	0	315
BA 2020 excl. overflow	13.106	10.760
<i>Index</i>	92	92
<i>Compensaties</i>	0	1.774
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	13.198	12.626

Door indexatie stijgt het benodigde VAK-krediet van 13.106 keuro bij BA 2020 naar 13.198 keuro bij BO 2021. Het benodigde VEK-krediet kent dezelfde stijging van 92 keuro door indexatie.

Daarnaast zijn er ook twee compensaties die samen voor een toename van het VEK-krediet met 1.774 keuro zorgen, waardoor het benodigde VEK-krediet in totaal stijgt van 10.760 keuro bij BA 2020 naar 12.626 keuro bij BO 2021.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
<i>Van begrotingsartikel JB0-1JEB2HA-WT</i>		1.818	Gedeeltelijke terugdraaiing van een compensatie bij BA 2020
<i>Naar begrotingsartikel JB0-1JDB2AY-IS</i>		-44	Uitvoering van het MB SERV "Werkbaar werk: een brug naar het werkveld"
TOTAAL		1.774	

JB0-1JDB2ID-WT – ERVARINGSFONDS**Korte inhoud begrotingsartikel:**

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

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	520
<i>Overflow BA 2020</i>	0	- 520
BA 2020 excl. overflow	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

Er kunnen tot en met 2020 betalingsaanvragen worden ingediend. De laatste betalingen in 2020 worden volledig aangerekend op het overflowkrediet. Er is met andere woorden geen regulier VEK-krediet meer nodig op dit begrotingsartikel voor 2021.

4. Inhoudelijke structurelement Thema-overschrijdend

4.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement is flankerend/ondersteunend in functie van de drie hoger geformuleerde overkoepelende doelstellingen (zie hoger¹⁴).

4.2. Operationele doelstellingen

4.2.1. OD VI.4.1. Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten

De Vlaamse overheid hecht groot belang aan de wetenschappelijke onderbouwing van het gevoerde arbeidsmarktbeleid. Via de uitbesteding van wetenschappelijk onderzoek wordt verholpen aan de lacunes in de kennis over de werking van de Vlaamse arbeidsmarkt en het gevoerde beleid.

- In 2020 zijn we gestart met de voorbereiding van een kennisagenda. Die kennisagenda capteert voor verschillende beleidsrelevante thema's de kennisvragen van het Departement WSE en maatschappelijke stakeholders. De kennisprioriteiten voor de komende jaren werden via een bevraging in kaart gebracht. Bij de opmaak van de kennisagenda wordt ook het expertenadvies rond een relancebeleid voor de Vlaamse arbeidsmarkt meegenomen. De kennisagenda zal begin 2021 worden bekendgemaakt, samen met de lancering van het nieuwe Steunpunt Werk en de nieuwe VIONA-leerstoelen. Dit werkinstrument zal op middellange termijn richtinggevend zijn bij het programmeren van beleidsrelevant onderzoek beheerd door het Departement WSE.
- Eind 2020 loopt het meerjarenprogramma 2016-2020 van het Steunpunt Werk af. Met het oog op het nieuwe onderzoeksprogramma werd de werking geëvalueerd. De evaluatie werd meegenomen bij het vormgeven van het nieuwe onderzoeksprogramma. Na beoordeling van offertes in reactie op een oproep tot kandidaatstelling volgt een principiële beslissing tot erkenning en de onderhandeling van een beheersovereenkomst en een meerjarenprogramma 2021-2025, zodat het nieuwe Steunpunt begin 2021 effectief van start kan gaan.
- In 2020 hielden we de vinger stevig aan de pols op het vlak van beleidsmonitoring. We zetten zowel in op structurele beleidsmonitoring als op monitoring gericht op het meten van de impact van de coronacrisis op de Vlaamse arbeidsmarkt. In 2021 blijven we deze monitoringsinitiatieven verderzetten.

4.2.3. OD VI.4.2. Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen

- Ook via ESF-projecten willen we op een innovatieve manier uitdagingen op de arbeidsmarkt aanpakken. In projecten is resultaatsgerichtheid, continuïteit,

¹⁴ 2. Overkoepelende strategische doelstellingen

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

Naast het ondersteunen en versterken van bestaande initiatieven zet het ESF-programma ook middelen in om vernieuwing op de arbeidsmarkt te stimuleren. ESF bevordert daarnaast het uitwisselen en leren over de grenzen heen via de transnationale oproepen.

In de loop van 2020 werd het ESF-programma voor de periode 2021-2027 voorbereid. Eind 2020 wordt dit nieuwe programma ingediend bij de Europese Commissie. Zodra de Europese Commissie groen licht geeft, kan het programma van start gaan. De eerste oproepen worden proactief ontwikkeld. In de eerste helft van 2021 wordt het ESF-programma gelanceerd. We willen de beschikbare Europese middelen maximaal inzetten om het relancebeleid vorm te geven.

- Het huidige ESF-programma zal in 2021-2023 samenlopen met de uitvoering van het nieuwe ESF-programma. In antwoord op de coronacrisis zullen extra middelen vanuit het REACT EU-programma worden toegevoegd aan het huidige ESF-programma. Daardoor kunnen projecten in het kader van het ESF-programma 2014-2020 nog doorlopen tot einde 2023.

4.2.4. OD VI.4.3. De dienstverlening vanuit de overheid performant en klantgericht uitbouwen

We versterken de Vlaamse administratie door hervormingen. We mikken op een gezonde, slanke, efficiënte en krachtige overheid die de hand reikt naar partners in de samenleving om problemen aan te pakken. We beogen daarbij een 'state of the art'-dienstverlening aan de burger, maximaal digitaal en met zo weinig mogelijk (papier) administratie. We grijpen het momentum aan om een digitale transformatie van de overheidsdienstverlening te realiseren. We daarbij bijzondere aandacht voor de mensen die nog niet mee zijn met de digitale trein.

VDAB

- Het wijzigingsdecreet dat de nieuwe rollen van VDAB introduceert in het oprichtingsdecreet werd in 2020 goedgekeurd. VDAB functioneert nu als de centrale, data-gedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur van het volledige activeringsbeleid. In het najaar 2021 zal VDAB de fundamenten sterker vorm geven met een verdiepingsdecreet, waarbij de focus voornamelijk ligt op het activeren van burgers.
- Om de ambitieuze opdrachten te kunnen aanpakken doet VDAB als regisseur beroep op een breed netwerk aan (gespecialiseerde) partners om zo een maximale hefboomwerking te garanderen. De verruimde ambitie noodzaakt verschuivingen, afbakening en de bewuste afweging tussen de actor- en regisseursrol.
In het nieuw operationeel model verschuift VDAB de interne capaciteit naar de eerste stappen in het klantenproces om zo een grotere instroom mogelijk te maken.
- De vele uitdagingen en opdrachten vragen om een performante organisatie die flexibel innoveert en optimaliseert. Een gerichte keuze van projecten, een doelgerichte inzet van de VDAB-capaciteit in deze projecten, een ondersteunende veranderstrategie én een permanente opvolging en bijsturing zullen bijdragen tot de realisatie van de nieuwe VDAB-strategie.

- VDAB zet ook in op digitale ontsluiting van het aanbod:
 - In 2021 zal VDAB nog meer inzetten op digitale tools en services om de activering efficiënt en effectief te laten verlopen, met inbegrip van de verdere uitrol van de digitale bemiddeling en het gebruik van AI-gestuurde matching bij bemiddeling. Wie goed wil activeren moet kunnen beschikken over relevante arbeidsmarktgerichte en loopbaandata en dus moet VDAB de rol/taken/werking van de dataregisseur goed omschrijven. Daarnaast moet zij bepalen welke principes leidend zijn, hoe data veilig kan worden beheerd en hoe AI op een ethisch verantwoorde wijze ingezet kan worden.
 - VDAB wil significant versnellen als het gaat om het ontsluiten van het online opleidingsaanbod. Daarom investeert VDAB in een gebruiksvriendelijke interface, het vlotter uitwisselen van aanbod, het vlot ontsluiten van informatie en het verhogen van de positieve leerbeleving.

SYNTRA Vlaanderen

In het najaar van 2020 wordt de laatste hand gelegd aan het regelgevend traject rond de inkanteling van SYNTRA Vlaanderen. Vanaf 1 januari zal het agentschap opgeheven zijn en wordt de dienstverlening van (het voormalige) Syntra Vlaanderen gewaarborgd binnen DWSE, VDAB en VLAIO.

Departement WSE

Het Departement WSE werkt verder aan de digitale ontsluiting van haar dienstverlening door ontwikkeling van nieuwe toepassingen:

- Als sluitstuk van de hervorming van de opleidingsincentives zetten we in op een centraal visualisatie-instrument naar onze klanten toe via de individuele, gepersonaliseerde leer- en loopbaanrekening.
- Met betrekking tot de beroepskwalificerende trajecten staan we in voor de informatievoorziening richting onderwijs.
- In voorbereiding van het individueel maatwerk voorzien we een specifiek traject om deze maatregel zo klantvriendelijk mogelijk vorm te geven. Daarnaast zetten we in op een digitaal loket voor de maatwerkbedrijven.
- Ook de implementatie van het nieuwe beleid m.b.t. de beroepskaarten staat op stapel.
- De applicatie van de aanmoedigingspremie is verouderd. Er wordt aan een nieuwe applicatie gewerkt in lijn met de applicatie van het Vlaams zorgkrediet.
- Voor de Vlaamse Sociale Inspectie wordt een moderne digitale ondersteuning voorzien.

In 2021 wordt er verder ingezet op de integratie van Vlaamse bouwstenen om de processen doelgericht te digitaliseren. We denken hierbij aan de integratie met het digitaal archief Vlaanderen en aan de centraal aangeboden documentendienst.

Binnen de Vlaamse Sociale Inspectie wordt de verbreding naar andere maatregelen op vlak van datamining en fraudedetectiesystemen verdergezet. Om de koppeling van nieuwe databronnen en de implementatie van nieuwe technologieën en tools te realiseren, zal onder andere worden samengewerkt met externe partners. Daarbij zal ook gebruik gemaakt worden van buitenlandse gegevensstromen, o.a. in de bestrijding van de niet-erkende uitzendarbeid.

4.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

THEMA-OVERSCHRIJDEND, MVG excl. DAB (exclusief programma B)

(duizend euro)

	VAK			VEK		
	BA 2020	evolutive	BO 2021	BA 2020	evolutie	BO 2021
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	30.418	-1.183	29.235	29.514	1.928	31.442
Toelagen (interne stromen (IS))	0	261	261	185	369	554
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal incl. overflow	30.418	-922	29.496	29.699	2.297	31.996
Overflow	0	0	0	7.418	-7.418	0

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Onder het ISE 'Thema-overschrijdend' bevinden zich langs uitgavenzijde, een vijftal begrotingsartikels, waarvan twee betrekking hebben op de ondersteuning van het tewerkstellingsbeleid. Het betreft hier voornamelijk onderzoeksactiviteiten. Een van deze begrotingsartikels betreft een interne stroom naar de SERV.

De overige drie begrotingsartikels onder deze ISE hebben betrekking op de budgetten van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Van deze drie begrotingsartikels heeft er één betrekking op uitgaven op het begrotingsfonds van ESF en één begrotingsartikel dient om subsidies uit te betalen aan begunstigden die deel uitmaken van de consolidatiekring (interne stromen).

Onder paragraaf 4.3.1.2 worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken. Het totale VAK-krediet voor deze ISE daalt met 922 keuro. Dit is 3%. Dit is het gevolg van enerzijds een toename van het budget voor de ondersteuning van het tewerkstellingsbeleid met 277 keuro en een nieuwe toelage voor de SERV voor de intersectorale adviseurs van 261 keuro. Maar anderzijds ook een daling van het ESF-budget als gevolg van de opstap in 2021 in de besparing op de middelen streekbeleid (1.460 keuro).

Het totale VEK-krediet (inclusief overflow voor BA 2020) stijgt met 2.297 keuro. Het totale reguliere VEK-krediet (= exclusief overflow) stijgt echter met maar liefst 9.715 keuro VAK/VEK. Dit is 10,3% Het leeuwendeel van deze stijging, nl. 9.346 keuro manifesteert zich op de gewone ESR-uitgaven en betreft bijkomend vereffeningskrediet voor ESF (9.069 keuro). Daarnaast is er nog 277 keuro VEK voor de uitbreiding van het budget voor de ondersteuning van het tewerkstellingsbeleid. Tot slot is er nog de toelage van 369 keuro VEK voor de SERV.

4.3.1. Departement Werk en Sociale Economie

4.3.1.1. Ontvangstenartikelen

JB0-9JDBTAD-OW – ESF OP 2014-2020

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de vorderingen aan Vlaamse cofinanciering bij tussentijdse of eindafrekening van projecten die plaatsvinden in het kader van het OP 2014-2020 van ESF.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	0	1.000	0
Bijstelling BO 2021	0	0	0
BO 2021	0	1.000	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De geraamde ontvangst voor 2021 blijft -op basis van de realisaties in 2019- ongewijzigd in vergelijking met BA 2020.

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

JB0-9JDBAAE-OW – ONTVANGSTEN ADMINISTRATIEVE GELDBOETEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel voorziet ontvangsten in het kader van de administratieve geldboeten. Het team Regulering en Administratieve Geldboeten legt- op basis van het Inspectiedecreet administratieve geldboeten- boetes op aan ondernemingen waar inbreuken vastgesteld werden op de Vlaamse regelgeving, maar waarvoor het openbaar ministerie heeft laten weten geen strafrechtelijke vervolging in te stellen (hoofdzakelijk economische migratie, dienstencheques, bemiddeling en taaldecreeet).

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	693	0	0
Bijstelling BO 2021	0	0	0
BO 2021	693	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De geraamde ontvangst, voortvloeiend uit het opleggen van administratieve geldboeten voor 2021, blijft -op basis van de realisaties in 2019- ongewijzigd in vergelijking met BA 2020.

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel omvat de vorderingen m.b.t:

- de aanmoedigingspremies,
- het zorgkrediet,
- betaald educatief verlof/Vlaams opleidingsverlof,
- jongerebonus,
- DAC en GESCO's.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	500	0	0
Bijstelling BO 2021	0	0	0
BO 2021	500	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De geraamde ontvangst, voortvloeiend uit vorderingen in het kader van bovenvermelde maatregelen, blijft voor 2021 ongewijzigd behouden op hetzelfde niveau als geraamd bij BA 2020.

JB0-9JDBTAG-OI – ESF OP 2007-2013

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel komen de middelen toe die door het Departement Werk en Sociale Economie teruggevorderd worden van het ESF Agentschap vzw. Het gaat om de middelen voor 2014 en 2015 van het oude OP 2007-2013.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	0	29.046	0
Bijstelling BO 2021	0	- 29.046	0
BO 2021	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Op dit begrotingsartikel kwamen bij BA 2020 eenmalig de middelen toe die door het Departement Werk en Sociale Economie teruggevorderd werden van het ESF Agentschap vzw.

4.3.1.2. Uitgavenartikelen

JBO-1JDB2AA-WT – ONDERSTEUNING TEWERKSTELLINGSBELEID**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel, gelinkt aan de operationele doelstelling VI.4.1. 'Het werkgelegenheidsbeleid onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten', omvat de kredieten voor het uitvoeren van studies en onderzoeken (o.m.VIONA) m.i.v. de Vlaamse deelname aan de onderzoeksopdracht 'Vlaamse implementatie van de tweede cyclus (2018-2023) van PIAAC' (Programme for the International Assessment of Adult Competences), de financiering van het nieuwe Steunpunt (meerjarenprogramma 2021-2025), de deelname aan het LEED-programma van de OESO.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	1.268	1.721
<i>Overflow BA 2020</i>	0	- 180
BA 2020 excl. overflow	1.268	1.541
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	277	277
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	1.545	1.818

Het regulier krediet (=krediet exclusief overflow) bij BA 2020 bestond uit 1.268 keuro VAK en 1.541 keuro VEK. De kredietbehoefte bij BO 2021 bedraagt 1.545 keuro VAK en 1.818 keuro VEK. Dit is een stijging van 277 keuro VAK/VEK ten opzichte van het regulier krediet BA 2020. Deze middelen zullen worden aangewend om de omvorming van het Steunpunt tot een state-of-the art datacentrum voor de Vlaamse arbeidsmarkt te faciliteren (150 keuro VAK/VEK) en de uitbreiding van het VIONA-programma tot een VIONA+ luik (127 keuro VAK/VEK).

Het totaal bedrag van 277 keuro wordt gecompenseerd vanuit de provisie voor maatregelen voor de ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid.

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van <i>JB0-1JBB2AB-PR</i>	277	277	Uitbreiding VIONA en omvorming Steunpunt
TOTAAL	277	277	

JB0-1JDB2AD-WT – ESF OP 2014-2020

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de middelen die aangewend worden voor de uitvoering van de operationele doelstelling VI.4.2. 'Het werkgelegenheidsbeleid versterken met ESF-middelen'. In 2021 gaat het nieuwe OP 2021-2027 van start. Dit nieuwe OP zal in 2021-2023 nog samenlopen met het huidig lopende OP 2014-2020.

De ESF middelen zullen in 2021 maximaal ingezet worden om het relance-beleid vorm te geven.

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	22.058	26.730
<i>Overflow BA 2020</i>	0	- 7.238
BA 2020 excl. overflow	22.058	19.492
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	6.805
<i>Andere bijstellingen</i>	- 1.460	- 1.460
BO 2021	20.598	24.837
Aanwending VAK-ruiter	3.400	

Het VAK- en VEK-krediet daalt met 1.460 keuro omwille van een opstap in de punctuele besparing op het Streekbeleid.

Het VEK-krediet neemt daarnaast toe met 6.805 keuro en dit om tegemoet te komen aan VEK-behoefte voor 2021 op dit begrotingsartikel.

Eenzijds wordt bij BO 2021 6.869 keuro VEK herverdeeld vanuit vier andere begrotingsartikelen naar begrotingsartikel JB0-1JDB2AD-WT. In drie gevallen betreft de compensatie een terugdraaiing van compensaties die doorgevoerd worden bij BA 2020. De compensatie vanuit de provisie (JB0-1JBB2AB-PR), wordt

doorgevoerd om tegemoet te kunnen komen aan de totale VEK-behoefte op dit begrotingsartikel voor 2021.

Anderzijds wordt 64 keuro gecompenseerd van dit begrotingsartikel naar begrotingsartikel JB0-1JDB2AD-IS. Op dit moment weten we dat er een VEK-behoefte van 64 keuro rust op dit begrotingsartikel, als gevolg van het ecnours op dit begrotingsartikel.

Het totaal budget voor 2021 bedraagt bijgevolg 20.598 keuro VAK en 24.837keuro VEK.

Op dit begrotingsartikel zit er een VAK-ruiter van 3.400 keuro. Deze ruiter zal volledig aangewend worden in 2021.

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
<i>Van begrotingsartikel JB0-1JBB2AB-PR</i>		3.594	Tegemoetkomen aan VEK-tekort
Van begrotingsartikel JB0-1JDB5CY-IS		1.766	Deels terugdraaien compensatie BA2020 opvangen VEK-tekort
Van begrotingsartikel JB0-1JDB2IB-WT		501	Deels terugdraaien compensatie BA2020 opvangen VEK-tekort
Van begrotingsartikel JB0-1JEB2HA-WT		1.008	Deels terugdraaien compensatie BA2020 opvangen VEK-tekort
<i>Naar begrotingsartikel JB0-1JDB2AD-IS</i>		-64	Tegemoetkomen aan reeds voor 2021 gekende VEK-engagementen
TOTAAL		6.805	

(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Besparingen: punctuele maatregel – stopzetting financiering versterkt streekbeleid	-1.460	-1.460
TOTAAL	-1.460	-1.460

JB0-1JDB4AD-WT – ESF OP 2014-2020

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit uitgaveartikel is aan ontvangstenzijde gelinkt aan het begrotingsartikel JB0-9JDBTAD-OW. Op dit ontvangstenartikel landen de terugvorderingen op de Vlaamse cofinanciering naar aanleiding van de tussentijdse of eindafrekening van ESF projecten OP 2014-2020.

Daarnaast wordt dit begrotingsartikel sinds BA 2020 ook gevoed vanuit het ontvangstenartikel JB0-9JDBTAG-OI dat de middelen, die door het Departement Werk en Sociale Economie teruggevorderd worden van het ESF Agentschap vzw, bevat. Het gaat om de niet aangewende middelen voor 2014 en 2015 van het oude OP 2007-2013.

Via dit uitgavenartikel kunnen de ontvangsten opnieuw ingezet worden binnen het huidige operationeel programma.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	7.092	1.063
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	7.092	1.063
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	3.724
BO 2021	7.092	4.787

Ook in 2021 plannen we oproepen te lanceren binnen het begrotingsfonds ten belope van (minstens) 7.092 keuro VAK. Op basis van de aanrekeningskalender staat tegenover deze VAK-uitgaven een VEK-uitgave van 4.787 keuro in 2021.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Bijstelling uit saldo in functie van kredietbehoefte 2021		3.724
TOTAAL		3.724

Om te kunnen voldoen aan de kredietbehoefte in 2021 is er een bijstelling van 3.724 keuro VEK uit het ontvangstenartikel.

JB0-1JDB2AD-IS – ESF OP 2014-2020

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel voorziet de kredieten voor de Vlaamse cofinanciering, voor AMIF- en ESF-projecten waarvan de eindbegunstigden deel uitmaken van de Vlaamse consolidatiekring.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	185
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	185
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	64
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	0	249

Wij hebben op dit moment nog geen zicht op welke partijen in 2021 een projectvoorstel zullen indienen in reactie op één van de ESF-oproepen en bijgevolg hebben we ook nog geen zicht op het VAK-krediet dat nodig zal zijn in 2021 voor subsidies aan begunstigden die deel uitmaken van de consolidatiekring. We voorzien dan ook (nog) geen VAK-budget op dit artikel voor 2021. Op basis van de vereffeningskalender komen we op een VEK-behoefte van 249 keuro voor 2021.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van JB0-1JDB2AD-WT		64	VEK-behoefte op dit artikel die zich stelt
TOTAAL		64	

Er wordt 64 keuro gecompenseerd naar dit begrotingsartikel vanuit begrotingsartikel JB0-1JDB2AD-WT, om tegemoet te komen aan de -op dit moment gekende- VEK-behoefte op dit begrotingsartikel, als gevolg van het encours

JB0-1JDB5AG-WT – ESF OP 2007-2013

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel wordt pro memorie behouden voor Het ESF-agentschap vzw, voor eventuele financiële verrichtingen die voortvloeien uit de controle door EC auditoren en de Europese Rekenkamer in het kader van de afsluiting van het OP 2007 – 2013.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	0
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	0	0

JB0-1JDB2AY-IS – SERV**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Op dit begrotingsartikel worden drie uitgaven aangerekend:

- de werkbaarheidsmonitor, een monitorinstrument voor de opvolging van de algemene (en voor sommige sectoren sectorale) werkbaarheid. De SERV (Stichting Innovatie en Arbeid) staat hierbij zelf in voor de loonkosten van de onderzoekers en de logistieke ondersteuning. De bevraging vindt in principe plaats om de 3 jaar.
- het projectvoorstel "Werkbaar werk: een brug naar het werkveld"
- de inbedding van drie intersectorale adviseurs binnen de studiedienst van de SERV (zie ook bespreking begrotingsartikel JB0-1JDB2IB-WT)

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	0
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	261	305
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	261	305

De kredietbehoefte op dit begrotingsartikel bedraagt 261 keuro VAK en 305 keuro VEK.

In 2021 vindt er geen werkbaarheidsmonitor plaats en worden er hier dus ook geen uitgaven voor voorzien.

Voor het projectvoorstel "Werkbaar werk: een brug naar het werkveld" is er in 2021 een kredietbehoefte van 44 keuro voor de aanrekening van het saldo van het toelagebesluit ten aanzien van STIA dat eind 2019 werd opgemaakt.

Tot slot is er een kredietbehoefte van 261 keuro voor de loon- en werkingskosten van de drie intersectorale adviseurs die tewerkgesteld zullen worden binnen de studiedienst van de SERV. (zie ook bespreking begrotingsartikel JB0-1JDB2IB-WT)

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
<i>Van begrotingsartikel JB0-1JDB2IC-WT</i>		44	Betaling toelagebesluit ten voordele van de SERV
<i>Van begrotingsartikel JB0-1JDB2IB-WT</i>	261	261	Toelage SERV voor de tewerkstelling van 3 intersectorale adviseurs.
TOTAAL	261	305	

V. BELEIDSVELD COMPETENTIES

1. Inhoudelijk structurelement Competenties

1.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Sterkere loopbanen binnen een stimulerend leerklimaat' (zie hoger¹⁵).

1.2 Operationele doelstellingen

1.2.1. OD VII.1.1. Een vraag- en toekomstgericht opleidingsaanbod garanderen voor iedereen

We faciliteren een toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod met veel aandacht voor (basis)geletterdheid, taal, 21^{ste}-eeuwse, loopbaan-, STEM- en digitale (basis)vaardigheden. Een goede aansluiting van de opleidingen op wat de arbeidsmarkt vraagt, en passend in het loopbaanperspectief van de burger, is van cruciaal belang om een hoge werkzaamheidsgraad te bereiken. Daarom brengen we onderwijs en vorming dicht bij het bedrijfsleven. Maar we zetten ook in op een transparant en overzichtelijk opleidingsaanbod en op het zichtbaar maken en valoriseren van verworven competenties.

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

Opleidingsaanbod VDAB

Het model van de mastercampus van VDAB biedt opleidingskansen aan zowel werkzoekenden, als werknemers, leerlingen en studenten, leerkrachten, bedrijven, sectoren en kennisinstellingen. De opleidingen vinden plaats binnen een moderne en didactisch uitgeruste infrastructuur die wordt gedeeld met diverse partners (Syntra, scholen, centra voor volwassenenonderwijs en sectoren). Het model van mastercampussen laat toe het aanbod te verbreden én innovatieve leeromgevingen te creëren. In 2021 wil VDAB via fysieke of digitale platformen co-creatie en innovatieve methodieken en vormen van (digitale) dienstverlening stimuleren

Gelet op de uitdagende ambities van de Vlaamse regering inzake duurzaamheid werkt VDAB aan een duurzame vastgoedvisie. We werken hieraan in functie van een klantgerichte service design, een optimale bezettingsgraad en een aangename en duurzame werkomgeving, waarbij we ook de geleerde lessen uit de coronacontext meenemen.

Mee door de coronacrisis toont het online opleidingsaanbod van VDAB haar grote meerwaarde. Van maart tot en met september 2020 steeg het aantal inschrijvingen

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

voor online cursussen tot bijna 120.000 terwijl dat er in dezelfde periode vorig jaar iets meer dan 67.000 waren. VDAB beschikt over een digitaal aanbod dat 24/7/365 toegankelijk is en partners kunnen via de opleidingengids van VDAB ook hun (online) aanbod kenbaar maken.

Inspelend op corona-uitdagingen, voorzien we de nodige flexibiliteit en maatwerk om in veilige omstandigheden de juiste opleidingscontext te voorzien. Ook de VDAB-beroepsopleidingen kunnen anders vorm krijgen, met waar mogelijk digitale componenten. Er wordt dan ook ingezet op de professionalisering van de methodenmix.

Ondernemerschapscompetenties

Na de opheffing van SYNTRA Vlaanderen in 2020 en het bijhorende regelgevende werk om de verschillende taken bij de toegewezen entiteiten onder te brengen, vallen de ondernemerschapsopleidingen vanaf 1 januari 2021 onder regie van VLAIO.

Het opleidingsaanbod zichtbaar maken

We maken de opleidingengids toegankelijker en optimaliseren daartoe de verbinding tussen beroepen en opleidingen.

(Verworven) competenties zichtbaar maken

Competenties en versterking van competenties vormen de rode draad doorheen de dienstverlening van VDAB. De arbeidsmarkt evolueert snel, en daarmee ook de gevraagde competenties. Daarom is het belangrijk om te denken in competenties die nodig zijn voor een vacature/beroep. Competent 2.0 is een standaardtaal voor beroepen en competenties op de arbeidsmarkt in België en wordt door VDAB gebruikt tijdens en voor de ontwikkeling van de VDAB-dienstverlening: niet alleen bij matching, maar ook bij bemiddeling, opleiding, enzovoort. Deze standaardtaal opent ook deuren naar Europa (bijvoorbeeld ESCO), door het verband met de Europese competentiestandaard.

In 2021 zetten we belangrijke volgende stappen in het Competent-verhaal en maken we Competent 2.0. wendbaarder door sterker in te zetten op AI om de standaard mee te voeden. Hierdoor kunnen we sneller inspelen op vraag en aanbod vanuit de arbeidsmarkt en een proactief competentiebeleid voeren. We willen evolueren van een standaard competentietaal die louter in menselijk beheer is naar een die bijkomend data-gedreven is.

1.2.2. OD VII.1.2. De stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening

We bevorderen een cultuur van levenslang leren en stimuleren de leerbereidheid opdat de burger mee is met de verschillende transformaties die plaatsvinden en zijn of haar talenten maximaal ontplooit en inzet op de werkvloer.

Om een (individuele) leercultuur aan te moedigen, (financiële) drempels voor opleiding weg te werken en mensen via competentieversterking beter te beschermen tegen kwalificatieveroudering, gaan we voor een individuele leer- en

loopbaanrekening, vormgegeven als een persoonsvolgend ontwikkelbudget. We vertrekken in deze vanuit de rechten en de incentives die vandaag al bestaan om opleiding te volgen.

Opleidingsincentives verder uitrollen

- Om (het volgen van) arbeidsmarkt- en toekomstgerichte opleidingen via het systeem van opleidingsincentives aan te moedigen, hebben we het afgelopen jaar ingezet op de IT-ontwikkeling van het Vlaams opleidingsverlof en het opzetten van een overzichtelijke databank voor Vlaamse opleidingsincentives. Hieraan leggen we begin 2021 de laatste hand.
- In 2020 brachten we de beleidsinitiatieven rond levenslang leren in kaart en zochten we naar nieuwe flankerende acties. Op basis daarvan lanceren we eind 2020 vanuit de afdeling ESF de overheidsopdracht Leergoesting, die dan van start zal gaan in 2021.
- Naar aanleiding van de coronacrisis hebben we met zijn allen een digitale omschakeling gemaakt in werken, maar ook in leren. Dat momentum willen we blijvend aangrijpen. We hebben de opleidingsverstrekkers bevestigd naar hun drempels en toekomstige initiatieven inzake e-leren en vertalen dit naar een actieplan. Dat actieplan krijgt uitvoering in 2021. Daarmee willen we opleidingsdeelname garanderen – ook in tijden van social distancing.
- Voor een goede relance is ook meer opleiding nodig. Daarom lanceren we vanuit de relancemaatregelen een tijdelijk initiatief om de opleidingsdeelname te verhogen: we lanceren een tweede pijler aan Vlaams Opleidingsverlof voor gezamenlijk besluitrecht van werkgever en werknemer. Deze maatregel zal ingaan op 1 september 2021, voor de duur van één schooljaar.
- Tegen eind 2020 screenen we de opleidingen die in aanmerking komen voor Vlaams opleidingsverlof. Op basis van dit eerste evaluatierapport passen we (indien nodig) in de loop van 2021 de regelgeving aan. Tegen eind 2021 voorzien we een tweede evaluatie.
- In de loop van 2020 verruimden we tijdelijk de toekenningsvoorwaarden voor het Vlaams opleidingsverlof, waardoor de mogelijkheden voor digitaal lesgeven groter werden. Daarmee willen we voor schooljaar 2020-21 inspelen op (post-)coronapanden. Intussen bevroegen we de opleidingsverstrekkers uit de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives over hun intenties rond e-leren en andere toekomstige ontwikkelingen. De analyses van deze bevestiging verwerken we in een actieplan e-leren. Op basis daarvan zullen we duurzame aanpassingen invoeren vanaf schooljaar 2021-2022.
- Net zoals in 2020 voorzien we ook in 2021 een jaarlijkse monitoring van de opleidingsinspanningen van de werkgevers en opleidingsdeelname van de werknemers.

Naar een individuele leer- en loopbaanrekening

- In 2020 zetten we de eerste verkennende stappen richting een individuele leer- en loopbaanrekening als een persoonsvolgend budget. We onderzochten de klijlijnen en randvoorwaarden van deze oefening rekening houdend met wetenschappelijke inzichten en ervaringen in het buitenland. In 2021 zetten we, in het kader van de relancemaatregelen, deze oefening door. We toetsen de

inzichten af bij de sociale partners en opleidings- en onderwijsverstrekkers, en werken naar een gedragen visie- of conceptnota die we in 2022 op de Vlaamse regering willen brengen. We bekijken intussen hoe we de burgers op een gebruiksvriendelijke manier kunnen informeren over hun rechten op opleidings- en loopbaanincentives. Deze instrumenten zullen afgestemd worden op de ontwikkeling van e-LOP.

1.2.3. OD VII.1.3. Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen

Een adaptief systeem van continu en levenslang leren is een fundamentele voorwaarde voor een kennismaatschappij. We gaan op zoek naar adaptieve en innovatieve leermethoden die mensen in staat stellen om de toekomstige veranderingen de baas te kunnen.

Leren op de werkvloer wordt een belangrijk principe doorheen de gehele loopbaan zowel voor leerlingen, werkzoekenden als werkenden, werknemers en ondernemers. Opleidingen maken we daarom maximaal modulair en praktijkgericht. In dit kader zetten we actief in op duaal leren en werkplekleren zodat mensen competenties kunnen verwerven in verschillende leeromgevingen en reële werkervaring opdoen in (studie)trajecten. En we werken samen met Onderwijs (scholen, CLB's, ...) om jongeren beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en hun studiekeuzes te versterken (zoals Sid-ins, RTC's, beroepenhuis,...).

Duaal leren

- Samen met mijn collega bevoegd voor onderwijs zetten we in op duaal leren als volwaardige leerweg. In samenwerking met het beleidsdomein Onderwijs versterken we duaal leren via gezamenlijke initiatieven.
- Zo voorzien we een uitbreiding van het aanbod aan opleidingen en van het aantal aanbieders. De aanbieders kunnen nieuwe programmatieaanvragen opstellen. Mijn administratie neemt het secretariaat van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren op in een beurtrol met het Departement Onderwijs.
- Zo stimuleren we duaal leren met de ESF-oproep 'Impuls Duaal leren', waarvan de projecten sinds september 2020 lopen.
- Via de duale addenda bij de sectorconvenants 2021-2022 ondersteunen we sectoren om ondernemingen sterker op te volgen en te ondersteunen.
- We lanceerden recent in het kader van het VIONA-programma de onderzoeksopdracht 'Wie kiest voor duaal leren? Een analyse van de instroom in duaal leren en beleidsaanbevelingen aan de hand van gedragsinzichten'. Om op basis van die inzichten de positieve keuze voor duaal leren te stimuleren.
- We breiden de samenwerking met sectorale partnerschappen uit.
- We lanceerden recent in het kader van het VIONA-programma de onderzoeksopdracht 'Wie kiest voor duaal leren? Een analyse van de instroom in duaal leren en beleidsaanbevelingen aan de hand van gedragsinzichten'. Om op basis van die inzichten de positieve keuze voor duaal leren te stimuleren.
- Inspelend op de corona-context maken we het mogelijk om flexibel, veilig en gericht de juiste opleidingscontext te voorzien.

- We zetten in op de kwaliteit en de kwantiteit van leerwerkplekken via ondersteuning van het Vlaams partnerschap en de sectorale partnerschappen duaal leren die o.a. kwaliteitsvolle mentoropleidingen organiseren.
- We breiden het duaal leren uit naar het hoger en volwassenenonderwijs. Daartoe zetten we het regelgevend werk – gestart in 2020 – in 2021 voort. Een werkgroep met vertegenwoordigers van de administraties Werk en Onderwijs buigt zich over de impact van het duaal leren in het volwassenenonderwijs op de verschillende arbeidsstatuten en sociale statuten.
- De projecten binnen de lopende ESF-oproep gericht op het voorbereiden van duaal leren in het hoger en volwassenenonderwijs werden verlengd tot eind februari 2021 omwille van Corona. Een nieuwe ESF-oproep wordt gelanceerd op 1 november 2020. De goedgekeurde projecten kunnen op 1 maart 2021 van start gaan en lopen tot en met juni 2023.
- Ook voor werkenden die zich willen om- en (bij)scholen, verkennen we de mogelijkheden van (duale) kwalificerende leerwegen. Projecten binnen de ESF-oproep 'Werkenden en kwalificerende trajecten' lopen sinds september 2020. Met die projecten wordt het om- en bijscholen van werkenden gefaciliteerd.
- Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren, de werkplekregisseur voor duaal leren, wordt ingebed in de schoot van het Departement WSE naar aanleiding van de opheffing van SYNTRA Vlaanderen vanaf januari 2021. Het Departement WSE en het Departement Onderwijs nemen samen de secretariaatsrol op van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.
- Naar aanleiding van de opheffing van SYNTRA Vlaanderen zal het toezicht op de duale trajecten vanaf januari 2021 worden verricht door de Onderwijsinspectie en het Departement WSE.

Kwalitatief werkplekleren

- Samen met het beleidsdomein Onderwijs bekijken we pistes voor een bijkomende invulling van de aanloopfase naar duaal leren en vertalen deze naar regelgeving.
- Volgend op de campagne/communicatie rond beroepskwalificaties naar aanbieders in 2020, richten we ons in 2021 met een campagne naar burgers en werkgevers.
- Op 1 januari 2021 wordt VDAB bevoegd voor de leertijd. We kantelen de maatregel in eerste instantie in zijn huidige vorm in. Op deze manier garanderen we continuïteit in het aanbod en borgen we de bestaande expertise. Dit is niet alleen belangrijk voor de leerlingen die momenteel een traject lopen in de leertijd, maar ook voor de werkgevers die leerwerkplekken ter beschikking stellen en de Syntra vzw die de maatregel als actor neerzetten.

Lerende ondernemingen

- In 2021 trekken we lessen uit de diverse lopende ESF-projecten, de ontwikkelingen in het kader van de sectorconvenants en het partnerschap levenslang leren. Dit vormt voor ons de basis om een visie rond lerende ondernemingen uit te werken in 2022. Zo maken we werk van een echte

leercultuur, die aansluit op de reële noden van ondernemingen, maar ook van werknemers. Dit doen we in overleg met de sociale partners.

- Vertrekkend van het in 2020 opgemaakte monitoringrapport over de bestaande incentives (mentorincentive, start- en stagebonus, ...) om het alternerend leren in ondernemingen aan te moedigen, werken we toe naar een nieuwe incentive tegen september 2022.
- Dit schooljaar 2020-2021 voorzien we in een verruiming en verhoging van de stagebonus voor ondernemingen om hun aan te moedigen leerwerkplekken te blijven aanbieden in het kader van de relance.

Partnerschap levenslang leren

- Om de synergieën en samenwerking in het kader van levenslang leren te versterken werd in 2020 een Partnerschap levenslang leren opgericht binnen de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs en Economie. Dit partnerschap zal in 2021, vanuit de eerder uitgewerkte gezamenlijk gedragen visie, werken rond 4 uitdagingen: (1) Iedereen leergierig, (2) Leren is toegankelijk, (3) Vraag en aanbod zijn afgestemd en (4) Leren wordt werken en werken wordt leren. Deze uitdagingen werden vertaald naar 10 opdrachten die we via een actieplan vorm zullen geven. Samen met de minister bevoegd voor onderwijs engageren we ons om in het kader van dit partnerschap de synergie tussen arbeidsmarkt, onderwijs, en opleidingspartners te bespreken in het kader van de relancemaatregelen van zowel werk als onderwijs.

1.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

COMPETENTIES, MVG excl. DAB

	(duizend euro)					
	VAK			VEK		
	BA 2020	evolutie	BO 2021	BA 2020	evolutie	BO 2021
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	164.383	-88.109	76.274	164.362	-88.088	76.274
Toelagen (interne stromen (IS))	224.301	-59.686	164.615	224.301	-59.686	164.615
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal incl. overflow	388.684	-147.795	240.889	388.663	-147.774	240.889
Overflow	90.271	-90.271	0	90.250	-90.250	0

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Onder het Inhoudelijk Structurelement 'Competenties' bevinden zich vier uitgavenartikels: voor de maatregel Sociale Promotie (=PM), voor het Betaald Educatief Verlof (hervormd naar Vlaams Opleidingsverlof) en de Start-stagebonus, voor het Expertisecentrum Levenslang Leren en tot slot voor de Mentorkortingen.

Daarnaast bevat dit ISE ook twee toelage-artikels: één voor SYNTRA Vlaanderen en één voor VDAB.

Dit ISE 'Competenties' is het enige ISE onder het beleidsveld 'Competenties'.

In paragraaf 1.3.1.2 worden alle bovenvermelde begrotingsartikels meer in detail besproken.

Het totale VAK-krediet (inclusief overflow voor BA 2020) voor dit ISE daalt bij BO 2021 met 147.795 keuro en het totale VEK-krediet (inclusief overflow voor BA 2020) daalt met 147.774 keuro. Het totale reguliere krediet (= exclusief overflow) daalt met 57.524 keuro VAK/VEK of 19,3%.

Deze daling is voornamelijk het gevolg van de opheffing van het agentschap Syntra Vlaanderen, waardoor de toelagen bij BO 2021 verminderen met 65.996 keuro. Deze beweging wordt echter deels opgevangen doordat de toelage van VDAB stijgt met 7.210 keuro. Daarnaast stijgen de ESR-uitgaven nog met 1.262 keuro (Expertisecentrum LLL 714 keuro en Mentorkorting 548 keuro).

1.3.1. Departement Werk en Sociale Economie

1.3.1.1. Ontvangstenartikelen

JBO-9JFBAFX-OI – SYNTRA - VORMING VOOR EN DOOR ONDERNEMERS

Korte inhoud begrotingsartikel:

Ter voorbereiding van de inkanteling van Syntra Vlaanderen werd bij BA 2020 het overgedragen overschot van vorige boekjaren overgedragen naar het Departement Werk & Sociale Economie.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	4.980	0	0
Bijstelling BO 2021	- 4.980	0	0
BO 2021	0	0	0

Bij BO 2021 vloeit dit overgedragen overschot terug naar de algemene middelen, zoals voorzien in het begrotingsakkoord van 20 januari 2020 m.b.t het ontwerp van decreet tot opheffing van het extern verzelfstandigd Agentschap Syntra Vlaanderen, tot regeling van taken en bevoegdheden en tot wijziging van de naam Hermesfonds.

1.3.1.2. Uitgavenartikelen

JBO-1JFB2FA-WT – SOCIALE PROMOTIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

De wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie, voorzagt dat vergoedingen voor sociale promotie kunnen toegekend worden aan:

- werknemers die cursussen volgen om hun intellectuele, morele en sociale vorming te vervolmaken (= dagcursussen).
- werknemers die met het oog op de verhoging van hun beroepskwalificaties met goed gevolg een volledige cyclus van het avond- of weekendonderwijs hebben beëindigd.

Het systeem van sociale promotie werd stopgezet op 31 december 2018. Begin 2019 moesten enkel nog de betalingen uitgevoerd worden voor de cursussen die eind 2018 werden georganiseerd. De aanvragen hiervoor konden tot 31 januari 2019 ingediend worden. In 2021 worden in het kader van de sociale promotie geen uitgaven meer verwacht.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	0
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	0	0

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

De middelen op dit begrotingsartikel kaderen in de operationele doelstelling OD VII 1.1 'De stap zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening' – 'Opleidingsincentives verder uitrollen'.

Op dit moment bevat die begrotingsartikel middelen voor:

Start- en stagebonus

De start- en stagebonussen zijn premies voor respectievelijk jongeren (startbonus) en werkgevers (stagebonus). De startbonus richt zich tot jongeren in de deeltijdse leerplicht en die onderwijs met een beperkt leerplan volgen of een erkende vorming

in het kader van de deeltijdse leerplicht. De stagebonus richt zich tot werkgevers die bovenstaande jongeren tewerkstellen of opleiden. Met ingang van 1 september 2018 werd dit stelsel hervormd. De start- en stagebonus werd hierdoor administratief vereenvoudigd en tevens gealigneerd op het gewijzigde landschap voor alternerende opleidingen.

Betaald educatief verlof / Vlaams Opleidingsverlof

Betaald educatief verlof (BEV) is het recht dat door de herstellwet van 22 maart 1985 wordt toegekend aan werknemers uit de privésector om erkende opleidingen te volgen met behoud van loon.

Sinds 1 september 2019 vervangt het Vlaams opleidingsverlof (VOV) het betaald educatief verlof. Als overgangsmaatregel kunnen studenten die een cursus reeds aanvatten met betaald educatief verlof, de opleiding afmaken met behoud van betaald educatief verlof tot december 2021. Ook het Vlaams opleidingsverlof ondersteunt werknemers volgens het decreet van 12 oktober 2018 om werken en leren te combineren. Werknemers mogen ook hier op het werk afwezig zijn met behoud van loon om een opleiding te kunnen volgen. Na de opleiding kan de werkgever een forfaitair bedrag (21,30 euro per goedgekeurd opleidingsuur, zoals bij BEV) terugbetaald krijgen als compensatie. Deze forfaits werden vastgelegd in het besluit van de Vlaamse regering Vlaams opleidingsverlof van 21 december 2018.

Opleidingscheques

Opleidingscheques is een Vlaamse maatregel sinds 2003 en tot voor kort in beheer van VDAB. Deze maatregel werd hervormd en afgestemd met de andere Vlaamse opleidingsincentives cfr het guldensporenakkoord. De maatregel werd vanaf 1 september 2019 overgeheveld van VDAB naar het Departement Werk en Sociale Economie. VDAB bleef evenwel nog tot 31 augustus 2020 het dagdagelijkse operationeel beheer van de opleidingscheques uitvoeren met de bestaande IT-toepassing, zodat Departement Werk en Sociale Economie de tijd kreeg om een nieuwe IT-toepassing te bouwen die deel uitmaakt van het digitaal platform Vlaamse opleidingsincentives, en digitale opleidingscheques aanbiedt. Sinds 1 september heeft het Departement Werk en Sociale Economie het operationele beheer van de maatregel overgenomen.

Kredietevoluitie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	157.453	157.432
<i>Overflow BA 2020</i>	- 90.271	- 90.250
BA 2020 excl. overflow	67.182	67.182
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	900	900
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	68.082	68.082

Start- en stagebonus

Omwille van de hervorming van het stelsel van deeltijds leren en werken en de uitbreiding naar alternerende opleidingen in het voltijds onderwijs, zal het

potentieel aantal rechthebbenden op een start- en stagebonus stijgen en dus ook de werkelijke uitgaven voor de komende begrotingsjaren.

Voor het begrotingsjaar 2021 voorzien we een krediet van **3.645 keuro** VAK/VEK.

Betaald Educatief Verlof

Op 1 september 2019 verving het Vlaams opleidingsverlof (VOV) het betaald educatief verlof. Als overgangsmaatregel kunnen studenten die een cursus reeds aanvatten met betaald educatief verlof, de opleiding afmaken met behoud van betaald educatief verlof tot december 2021. Het gaat hier enkel om werknemers die meerjarige opleidingen volgen. Hun aantal is beperkt. Op basis van historische gegevens komen we tot een kredietbehoefte van **1.320 keuro**.

Vlaams Opleidingsverlof

De eerste betalingen in het kader van het Vlaams Opleidingsverlof zullen door vertragingen in de ontwikkeling van de betaaltoepassing pas in het najaar 2020 plaatsvinden. In maart 2021 zullen we het eindresultaat hebben voor het schooljaar 2019-2020. Momenteel ligt het aantal terugbetalingsaanvragen in de lijn der verwachtingen. Het benodigde krediet blijft stabiel op **60.157 keuro** VAK/VEK.

Opleidingscheques

Sinds 1 september 2020 staat het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) in voor het dagelijks operationeel beheer van de opleidingscheques. Vanaf 1 september 2020 levert Edenred de digitale opleidingscheques af. Bij BO 2021 wordt 900 keuro krediet overgeheveld van VDAB naar dit begrotingsartikel, zodat het volledige jaarbudget van 2.700 keuro vanaf 2021 ter beschikking is van het departement.

Extra uitgaven als gevolg van de uitbreiding met knelpuntopleidingen in het toepassingsgebied van de verhoogde tegemoetkoming van de opleidingscheques, en omwille van de automatische toekenning van het recht op 100% vrijstelling, de verhoogde tegemoetkoming, alsook de automatische terugbetaling van ongebruikte opleidingscheques, worden voor 2021 geraamd op 260 keuro.

Dat geeft voor 2021 een totaal geraamd krediet voor opleidingscheques van **2.960 keuro**.

Het totaal beschikbaar budget 2021 voor het begrotingsartikel JB0-1JFB2FB-WT komt aldus op **68.082 keuro**.

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van JB0-1JFB2FY-IS	900	900	Overheveling resterend krediet i.k.v. overdracht opleidingscheques van VDAB naar Departement WSE
TOTAAL	900	900	

JB0-1JFB2FC-WT – EXPERTISECENTRUM LEVENSLANG LEREN**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 voorziet de oprichting van een expertisecentrum innovatieve leerwegen (duaal leren en levenslang leren) binnen het Departement Werk en Sociale Economie, waarvan het onderzoeksprogramma wordt opgesteld en opgevolgd in overleg met het Platform Levenslang Leren. De beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 voorziet eveneens de oprichting van een expertisecentrum innovatieve leerwegen binnen het Departement Werk en Sociale Economie. De middelen op dit begrotingsartikel kaderen binnen OD VII. 1.3 'Levenslang leren stimuleren en nieuwe leerwegen verkennen' – 'Partnerschap Levenslang Leren, van deze beleidsbrief.

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	0
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	0
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	714	714
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	714	714

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van JB0-1JBB2AB-PR	714	714	Kredietbehoefte Expertisecentrum LevensLang Leren 2021
TOTAAL	714	714	

Vanuit de provisie 'Maatregelen voor de ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid' wordt 714 keuro overgezet naar dit nieuwe begrotingsartikel voor de werking van het Partnerschap/het Platform en het expertisecentrum Levenslang Leren.

JBO-1JFB2FD-WT – MENTORKORTINGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Werkgevers kunnen de doelgroepkorting voor mentors krijgen als ze jongeren laten opleiden op de werkvloer door één of meerdere van hun werknemers die aan de voorwaarden voor mentor voldoen.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	6.930	6.930
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	6.930	6.930
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	548	548
BO 2021	7.478	7.478

De door RSZ gerapporteerde realisaties voor 2019 bedroegen 7.478 keuro en liggen hoger dan de RSZ-ramingen (inclusief provinciale en plaatselijke besturen) voor 2020. Daarnaast stellen we een aanhoudende stijging vast van het aantal erkende mentors. Op basis daarvan ramen we het nodige krediet voor 2021 op 7.478 keuro. Dat betekent een stijging van 548 keuro ten opzichte van de raming bij BA 2020 (6.930 keuro).

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Volume stijging mentorkorting	548	548
TOTAAL	548	548

Op basis van de realisatie 2019 en de groei van het aantal erkende mentors wordt het benodigd krediet bijgesteld met 548 keuro.

JBO-1JFB2FX-IS – SYNTRA - VORMING VOOR EN DOOR ONDERNEMERS

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de toelage voor de rechtspersoon SYNTRA Vlaanderen.

SYNTRA Vlaanderen wordt opgeheven vanaf 1 januari 2021. De begrotingskredieten van SYNTRA Vlaanderen worden bijgevolg herverdeeld conform de toewijzing van de bevoegdheden aan VLAIO, VDAB en het departement WSE: de ondernemerschapstrajecten worden overgedragen naar VLAIO, de leertijd naar VDAB en de werkregie duaal leren naar Departement WSE.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	65.996	65.996
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	65.996	65.996
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	- 64.047	- 64.047
<i>Andere bijstellingen</i>	- 1.949	- 1.949
BO 2021	0	0

Gezien de opheffing van SYNTRA Vlaanderen vanaf 1 januari 2021, dient het agentschap een nul-begroting in. Het VAK- en het VEK-krediet daalt dus met 65.996 keuro.

46.903 keuro gaat naar VLAIO/HERMES, 8.310 keuro naar VDAB en 8.820 keuro naar het Departement WSE. Deze entiteiten zullen deze middelen aanwenden voor de verderzetting van de bevoegdheden en activiteiten van SYNTRA Vlaanderen.

Daarnaast is er nog de bijdrage aan de pool der parastatalen van personeelsleden die overgaan naar de ministeries. Het betreft 1.949 keuro, die terugvloeit naar de algemene middelen.

Tot slot wordt 14 keuro overgezet naar het Facilitair bedrijf voor de overdracht van een personeelslid.

Inhoudelijke toelichting kredietevolucies:

	(duizend euro)		
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Naar ECO-1ECB5DY-IS	-43.767	-43.767	overdracht bevoegdheden ondernemerschapstrajecten naar VLAIO
Naar JB0-1JFB2FY-IS	-4.475	-4.475	overdracht bevoegdheid leertijd naar VDAB
Naar JB0-1JAB2ZZ-LO	-3.504	-3.504	overdracht van personeelsleden naar DWSE
Naar JB0-1JAB2ZZ-WT	-3.210	-3.210	overdracht bevoegdheden en activiteiten regie duaal leren naar DWSE
Naar JB0-1JDB2CY-IS	-2.982	-2.982	overdracht loonkrediet naar VDAB o.w.v. overdracht personeelsleden
Naar ECO-1EAB2ZZ-LO	-2.152	-2.152	overdracht personeel van Syntra naar VLAIO

Naar JB0-1JAB2ZZ-WT	-2.106	-2.106	overdracht bevoegdheden en activiteiten naar DWSE
Naar JB0-1JDB2CY-IS	-853	-853	overdracht bevoegdheden en activiteiten naar VDAB
Naar ECO-1EAB2ZZ-WT	-500	-500	overdracht van bevoegdheden en activiteiten naar VLAIO
Naar ECO-1ECB2DA-WT	-484	-484	overdracht van bevoegdheden en activiteiten naar VLAIO
Naar SHO-1SAA2ZZ-LO	-14	-14	overdracht loonkrediet naar Facilitair Bedrijf
TOTAAL	-64.047	-64.047	

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK
Omschrijving	-1.949	-1.949
TOTAAL	-1.949	-1.949

Omwille van de opheffing van SYNTRA Vlaanderen vanaf 1 januari 2021 en de overheveling van personeelsleden naar VLAIO en Departement WSE vloeit de bijdrage aan de pool der parastatalen van die personeelsleden terug naar de algemene middelen (1.949 keuro).

JB0-1JFB2FY-IS – VDAB

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de middelen voor de kernopdrachten van de VDAB inzake het versterken van competenties, de beleidskredieten voor de opleidingscheques, IBO en andere vormen van werkplekleren. De uitdovende RVA maatregelen bevinden zich nog onder dit begrotingsartikel. Vanaf 2021 wordt leertijd en leertrajectbegeleiding opgevolgd door VDAB na de opheffing van Syntra Vlaanderen.

Kredietevolucie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	158.305	158.305
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	158.305	158.305
<i>Index</i>	2.735	2.735
<i>Compensaties</i>	3.575	3.575
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	164.615	164.615

De indexatie naar aanleiding van de spilindexoverschrijding van februari 2020 en de compensaties zorgen ervoor dat het krediet van dit begrotingsartikel stijgt van 158.305 keuro VAK/VEK naar 164.615 keuro VAK/VEK, i.e. een toename van 6.310 keuro VAK/VEK.

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van <i>begrotingsartikel JB0-1JFB2FY-IS</i>	4.475	4.475	Compensatie als gevolg van de opheffing van Syntra Vlaanderen (overheveling van de maatregelen leertijd en leertrajectbegeleiding naar VDAB)
Naar <i>begrotingsartikel JB0-1JFB2FB-WT</i>	-900	-900	overheveling van de opleidingscheques naar het departement WSE
TOTAAL	3.575	3.575	

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

1.3.2. Overige entiteiten onder gezag

1.3.2.1. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Omschrijving

Onder de ISE Competenties draagt VDAB bij aan maatregelen rond het versterken van competenties, evenals de maatregel opleidings- en stage uitkering in het kader van de 6^{de} staatshervorming. Vanaf 2021 wordt de maatregel leertijd van Syntra Vlaanderen overgenomen door VDAB.

Ontvangsten

ESR-code 16.11

De eigen ontvangsten die betrekking hebben op de ISE 'Competenties' stijgen met 10.459 keuro ten opzichte van BA 2020. Deze stijging is te wijten aan de stijgende ontvangsten door de IBO maatregel.

ESR-code 46.10

Naast de eigen ontvangsten ontvangt VDAB voor de uitvoering van de maatregelen die onder de ISE 'Competenties' vallen ook een toelage van de Vlaamse Overheid. Het gaat hierbij om 164.615 keuro voor het versterken van competenties, de maatregel opleidings- en stage uitkeringen in het kader van de 6de staatshervorming en leertijd. Bij BO 2021 wordt de maatregel leertijd overgeheveld vanuit Syntra Vlaanderen (+ 4.475 keuro) en worden de middelen van de opleidingscheques overgeheveld naar het departement WSE (- 900 keuro). Daarnaast krijgt VDAB een indexering van + 2.735 keuro op haar kredieten.

ESR-code 76.32

De inkomsten uit verkoop van eigen gebouwen stijgt met 5.395 keuro t.a.v. BA 2020.

Uitgaven

ESR 12.11

De werkingskredieten ressorterend onder ISE Competenties dalen met 810 keuro.

ESR 31.31

De kosten van het stimuleringsbeleid dalen met 350 keuro t.a.v. BA 2020.

ESR 31.32

De subsidies blijven constant, behalve de subsidie Social Profit dat lichtjes stijgt met 195 keuro. Deze stijging wordt opgenomen binnen de bestaande kredieten. De overige stijging van RVA wordt opgevangen met de indexering.

ESR 34.31

De kredieten stijgen fors met 10.360 keuro. Dit is te wijten aan de stijging van IBO ten aanzien van BA 2020 (+ 11.300 keuro). Daarentegen dalen de kredieten van de opleidingscheques met 900 keuro doordat de middelen overgeheveld worden naar het departement WSE.

ESR 44.30

Deze ESR code is nieuw in de begroting van VDAB. Hierop komen de uitgaven van de maatregel leertijd die overgedragen werd vanuit Syntra Vlaanderen. VDAB heeft hiervoor een compensatie gekregen van 4.475 keuro.

ESR 72.00

De investeringskredieten in gebouwen stijgt lichtjes met 1.850 keuro t.a.v. BA 2020. Dit heeft onder andere te maken met de hogere investering in de mastercampus van Roeselare in 2021 met 2.000 keuro. Deze investering wordt gefinancierd door middel van eigen inkomsten.

VI. BELEIDSVELD SOCIALE ECONOMIE

1. Inhoudelijk structurelement Activering

1.1. Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Meer mensen aan het werk' (zie hoger¹⁶).

1.2. Operationele doelstellingen

1.2.1. OD VIII.1.1. Individueel maatwerk invoeren

Vandaag zijn er 28.741 doelgroepwerknemers¹⁷ aan de slag in de sociale economie. Toch zijn er nog heel wat kwetsbare mensen die bijkomend ondersteund en begeleid moeten worden op de arbeidsmarkt. We zetten daarom sterk in op de tewerkstelling van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, ook bij reguliere werkgevers, d.m.v. de invoering van 'individueel maatwerk'.

Invoering van individueel maatwerk

- In 2020 hebben we de krijtlijnen van individueel maatwerk uitgezet. We bekeken daarbij hoe we de Lokale Diensteneconomie heroriënteren, hoe we de SINE-maatregel hervormen en hoe we de (uitgebreide) Vlaamse Ondersteuningspremie hierop kunnen afstemmen. In 2021 werken we het decreet 'Individueel maatwerk' uit binnen het inhoudelijke kader van de conceptnota zoals goedgekeurd door Vlaamse Regering.
- In het kader van individueel maatwerk kunnen o.a. sociale-economieorganisaties een rol spelen in de begeleiding van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere ondernemingen.
- De maatregel inzake individueel maatwerk heeft ook als doel om de doorstroom naar het NEC beter te ondersteunen en op die manier transities te faciliteren voor doelgroepwerknemers tussen SE en het NEC.

Lokale diensteneconomie

- De Lokale-Diensteneconomie-initiatieven zullen zich ook kunnen ontplooiën in het kader van het individueel maatwerk. De maatregel LDE zal in individueel maatwerk ingepast worden. Ondertussen ontwikkelen DWSE en VDAB een plan van aanpak om het huidige LDE-contingent zo goed als mogelijk in te vullen, rekening houdend met een groeiend aantal werkzoekenden met een kwetsbaar profiel ten gevolge van de coronacrisis.

¹⁶ 2.1. Strategische Doelstelling 1: Meer mensen aan het werk

¹⁷ Cijfer jaarrapport sociale economie 2019.

1.2.2. OD VIII.1.2. Collectief maatwerk versterken

Het Vlaamse sociale-economiebeleid is er op gericht om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt – bestaande uit zowel een groot rendementsverlies als een grote begeleidingsnood – op maat te ondersteunen. Daarbij is het ook belangrijk dat we ervoor zorgen dat wie kan doorstromen ook effectief doorstroomt naar een reguliere job of naar het NEC. Op die manier kunnen we blijvend inzetten op wie de grootste nood heeft aan begeleiding. De focus op doorstroom maakt ook dat we moeten inzetten op een doelgerichtere vlottere samenwerking tussen de reguliere en de sociale economie.

Groeipad

- We gaan voor een maximale invulling van onbenutte plaatsen in collectief maatwerk en LDE. Het groeipad voor collectief maatwerk (circa 280 plaatsen) dat in het najaar van 2020 uitgewerkt wordt, zal in 2021 operationeel worden. Deze oproep wordt verbonden aan het relancebeleid van de Vlaamse overheid waarbij prioriteit wordt verleend aan organisaties die aantonen hun corebusiness nl het tewerkstellen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te verbinden aan duurzame en circulaire economie.

Monitoring

- In 2021 zetten we opnieuw in op het monitoren van de sociale economie. In 2020 werd de rapporteringstool al verfijnd met cijfers op het niveau van de lokale regierol SE en op het niveau van de provincie. In de loop van 2021 zullen we de rapporteringstool verrijken met VDAB-data en beschikbaar stellen op de website van het Departement WSE.
- In 2021 maken we het jaarrapport Sociale economie op m.b.t. het jaar 2020.

Vereenvoudiging

- In het voorjaar van 2021 integreren we de drie systemen van arbeidszorg die we momenteel kennen in de sociale economie (structurele arbeidszorg, experimenten Meerbanenplan en Activerende arbeidszorg) in een nieuw regelgevend kader rond arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie met als finaliteit de opstap naar betaald werk. We geven hiermee uitvoering aan het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten en voorzien in een eenduidig kader voor personen met medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale problemen die nog niet betaald aan de slag kunnen, maar die door een regelmatige deelname aan arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie de problemen wel onder controle kunnen krijgen en zo stappen zetten naar betaalde arbeid, als doelgroepwerknemer in een maatwerkbedrijf of als werknemer in het normaal economisch circuit.

Doorstroom uit Lokale Diensteneconomie en Collectief Maatwerk

- In 2020 gingen een pak doorstroomtrajecten van start, voornamelijk binnen de lokale diensteneconomie. Door de maatregelen in het kader van de Coronacrisis werd een groot deel van die doorstroomtrajecten tijdelijk geschorst (tot februari 2021). Uit de eerste ervaringen inzake doorstroom blijkt een nood aan

optimalisatie van het kader. Ondertussen werd de procedure m.b.t. de doorstroomstage reeds vereenvoudigd. Vanaf het najaar van 2021 zullen we op basis van de effectief gerealiseerde doorstroomtrajecten het doorstroomkader evalueren.

- Daarnaast zetten we ook in, o.a. via de relancemiddelen, op versterking van de competenties van medewerkers in de sociale economie, vaak kwetsbare werknemers, niet alleen vanuit de invalshoek doorstroom maar ook ter versterking van hun loopbanen.

VIA VI

- De sociale economie behoort ook tot het toepassingsgebied van het VIA VI-akkoord, dat we momenteel onderhandelen. We bekijken in dit kader hoe we sociale economie structureel kunnen versterken zodat ondernemingen in de sociale economie en hun werknemers voldoende veerkrachtig en wendbaar zijn voor toekomstige uitdagingen.

1.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

ACTIVERING (SOCIALE ECONOMIE), MVG excl. DAB

	(duizend euro)					
	VAK			VEK		
	BA 2020	evolutie	BO 2021	BA 2020	evolutie	BO 2021
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	559.477	-53.371	506.106	559.820	-53.186	506.634
Toelagen (interne stromen (IS))	0	0	0	0	0	0
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	0	0	0	0	0	0
Totaal incl. overflow	559.477	-53.371	506.106	559.820	-53.186	506.634
Overflow	63.969	-63.969	0	60.958	-60.958	0

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Onder het inhoudelijk structurelement (ISE) 'Activering (Sociale Economie)' bevinden zich vijf begrotingsartikelen: Collectief Maatwerk, Lokale Diensteneconomie, Arbeidszorg, SINE en doelgroepvermindering GESCO's Sociale Werkplaatsen.

Onder paragraaf 1.3.1.1. worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken. Het totale VAK-krediet (inclusief overflow voor BA 2020) voor deze ISE daalt met 53.371 keuro en het totale VEK-krediet (inclusief overflow voor BA 2020) daalt met 53.186 keuro. Het totale reguliere VAK-krediet (= exclusief overflow) stijgt ten opzichte van BA 2020 met 10.598 keuro of 2,1%. Het totale reguliere VEK-krediet stijgt met 7.772 keuro of 1,6%.

10.712 keuro VAK/VEK betreft een stijging van het regulier VAK/VEK-krediet. Oorzaken van deze stijging zijn de toekenning van de index (8.378 keuro VAK/VEK), nieuwe beleidsruimte voor een groeipad voor Collectief Maatwerk

(+1.387 keuro) en een hogere raming van de federale operatoren voor SINE (+947 keuro VAK/VEK). Er is enkel een negatieve bijstelling van 114 keuro VAK/VEK bij de middelen voor de doelgroepvermindering GESCO's Sociale Werkplaatsen. Het totale krediet op dit begrotingsartikel neemt wel toe doordat het bedrag van de index groter is dan de bijstelling.

Voor wat betreft het reguliere VEK-krediet wordt deze stijging wel verminderd met 2.826 keuro. Het VEK-krediet voor Collectief Maatwerk neemt namelijk af (via compensatie). Het betreft een gedeeltelijke terugdraai van een compensatie die bij BA 2020 gebeurde voor de vereffeningen van de oproepen.

1.3.1. Departement Werk en Sociale Economie

1.3.1.1. Uitgavenartikelen

JBO-1JEB2HA-WT – COLLECTIEF MAATWERK

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten voor de maatregel 'Collectief Maatwerk'. Er wordt ondersteuning geboden voor de inschakeling van mensen met een arbeidsbeperking via maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen. Op die manier wordt in partnerschap met de reguliere economie niet alleen het jobpotentieel voor deze mensen verhoogd, maar ook doorstroom gefaciliteerd. Dit begrotingsartikel is gelinkt aan de operationele doelstelling VIII 1.2. 'Collectief maatwerk versterken'.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	454.082	454.368
<i>Overflow BA 2020</i>	- 61.045	- 57.977
BA 2020 excl. overflow	393.037	396.391
<i>Index</i>	7.577	7.577
<i>Compensaties</i>	0	- 2.826
<i>Andere bijstellingen</i>	1.387	1.387
BO 2021	402.001	402.529

De reguliere kredietbehoefte bij BA 2020 bedroeg 393.037 keuro VAK en 396.391 keuro VEK. Het beschikbaar krediet BO 2021 bedraagt 402.001 keuro VAK en 402.529 keuro VEK. Dit is een stijging met 8.964 keuro VAK en 6.138 keuro VEK.

Bovenstaande kredietbeweging komt grotendeels voort uit de toekenning van de index (7.577 keuro VAK/VEK). Daarnaast wordt er voor een bedrag van 1.387 keuro VAK/VEK nieuwe beleidsruimte toegekend. Deze middelen zullen worden aangewend voor de financiering van het groeipad dat operationeel zal worden in 2021. Tot slot is er ook een terugdraaibeweging van VEK-compensaties die bij BA 2020 werden uitgevoerd ter financiering van de VEK-behoefte van de oproepen.

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Naar <i>JB0-1JDB2IC-WT</i>		-1.818	Gedeeltelijke terugdraai compensatie BA 2020
Naar <i>JB0-1JDB2AD-WT</i>		-1.008	Terugdraai compensatie BA 2020
TOTAAL		-2.826	

(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Groeipad	1.387	1.387
TOTAAL	1.387	1.387

- Er wordt 1.387 keuro VAK/VEK aan nieuwe beleidsruimte toegekend voor een groeipad bovenop de recurrente middelen (5.000 keuro) die reeds werden toegekend bij BO 2020. Samen geeft dit 6.387 keuro, waarmee een groeipad kan worden gerealiseerd van circa 280 VTE onder het Maatwerkdecreet. Dit groeipad wordt uitgewerkt in het najaar van 2020 en zal operationeel worden in 2021.

JB0-1JEB2HB-WT – LOKALE DIENSTENECONOMIE**Korte inhoud begrotingsartikel:**

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten voor de maatregel 'Lokale Diensteneconomie' waarbij via de uitbouw van een lokaal dienstenaanbod tewerkstellingskansen worden gecreëerd voor doelgroepwerknemers. Een inschakelingstraject binnen een LDE-onderneming geeft een doelgroepwerknemer de kans om:

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

De maatregel LDE zal in de toekomst worden ingekanteld in individueel maatwerk (zie operationele doelstelling VIII.1.1. 'Individueel maatwerk invoeren').

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	30.130	30.130
<i>Overflow BA 2020</i>	- 944	- 944
BA 2020 excl. overflow	29.186	29.186
<i>Index</i>	379	379
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	29.565	29.565

Uitgezonderd index blijft het krediet ongewijzigd ten opzichte van BA 2020. Het totaal beschikbaar krediet bedraagt 29.565 keuro VAK/VEK. Deze middelen worden aangewend voor de structurele ondersteuning van de LDE-organisaties en bijkomende ondersteuningsmiddelen (o.a. tussenkomst in de eindejaarspremie) afgesproken in het VIA-akkoord.

JBO-1JEB2HC-WT – ARBEIDSZORG**Korte inhoud begrotingsartikel:**

De maatregel arbeidszorg wil arbeidsmatige activiteiten aanbieden aan personen die nood hebben aan of de behoefte voelen om te werken, maar die nog niet of niet meer in staat zijn om in het reguliere of beschermde arbeidscircuit te functioneren. In het voorjaar van 2021 integreren we drie systemen van arbeidszorg in één nieuw regelgevend kader rond arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie. Dit begrotingsartikel is gelinkt aan de operationele doelstelling VIII.1.2. 'Collectief maatwerk versterken'.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	6.821	6.878
<i>Overflow BA 2020</i>	- 1.980	- 2.037
BA 2020 excl. overflow	4.841	4.841
<i>Index</i>	63	63
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	4.904	4.904

Uitgezonderd de index blijft het krediet ongewijzigd ten opzichte van BA 2020. Het totaal beschikbaar krediet bedraagt 4.904 keuro VAK/VEK.

JBO-1JEB2HD-WT – SINE

Korte inhoud begrotingsartikel:

De SINE-maatregel stimuleert de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen in de sociale inschakelingseconomie via het actieve gebruik van de werkloosheidsuitkeringen. Erkende sociale inschakelingsbedrijven en sociale inschakelingsinitiatieven schakelen uitkeringsgerechtigde volledige werkloze laaggeschoolden in en ontvangen hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bestaat uit een RVA-loonpremie en een RSZ-korting.

Zoals werd aangegeven in operationele doelstelling VIII.1.1. 'Individueel maatwerk invoeren' wordt ook de hervorming van de SINE-maatregel bekeken.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	50.498	50.498
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	50.498	50.498
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	947	947
BO 2021	51.445	51.445

De kredieten worden verhoogd tot het uitvoeringsniveau van 2019. Het totaal beschikbare krediet wordt bijgevolg vermeerderd met 947 keuro VAK/VEK en bedraagt 51.445 keuro VAK/VEK.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Uitvoering 2019	947	947
TOTAAL	947	947

- Het SINE-krediet wordt -overeenkomstig de ramingen van de federale operatoren RVA en RSZ- bijgesteld tot het uitvoeringcijfer van 2019.

JBO-1JEB2HE-WT – DOELGROEPVERMINDERING GESCO'S SOCIALE WERKPLAATSEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de kredieten van de doelgroepvermindering GESCO's maatwerkbedrijven (ex-sociale werkplaatsen), bestaande uit een deel doelgroepwerknemers met een psychosociale arbeidsproblematiek en hun begeleiders.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	17.946	17.946
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	17.946	17.946
<i>Index</i>	359	359
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	- 114	- 114
BO 2021	18.191	18.191

Het krediet wordt naar beneden bijgesteld met 114 keuro tot het uitgaveniveau van 2019 (17.832 keuro). De index op dit begrotingsartikel bedraagt 359 keuro. Bijgevolg bedraagt het totale bedrag op dit begrotingsartikel voor 2021 18.191 keuro.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
<i>Uitvoering 2019</i>	-114	-114
TOTAAL	-114	-114

- Het krediet wordt naar beneden bijgesteld met 114 keuro tot het uitvoeringsniveau van 2019.

2. Inhoudelijk structurelement Duurzame arbeidsmarkt

2.1 Strategische doelstellingen op het niveau van het inhoudelijk structurelement

Het geheel van acties onder dit structurelement valt terug te brengen tot de overkoepelende doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt' (zie hoger¹⁸).

2.2 Operationele doelstellingen

2.2.1. OD VIII.2.1. Sociaal ondernemerschap ondersteunen

We laten meer ruimte voor ondernemerschap in de sociale economie. We moedigen maatwerkbedrijven aan om zelf nieuwe activiteiten te ontplooiën en zich economisch te versterken, zodat zij zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen.

¹⁸ 2.3. Strategische Doelstelling 3: Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt

We bouwen actief aan bruggen tussen ondernemers, maatwerkbedrijven en sociale ondernemers zodat meer bedrijven ondernemen met oog voor hun maatschappelijke impact en verantwoordelijkheid. We hebben daarbij oog voor complementariteit met de bestaande dienstverlening naar ondernemers vanuit de Vlaamse overheid.

- De evaluatie van het Ondersteuningsdecreet Sociale Economie is opgestart. Na de bepaling van de scope van het begrip 'sociale economie/sociaal ondernemerschap' gaan we na of het instrumentarium nog aansluit bij de noden en bekijken we hoe we sociaal ondernemerschap en MVO in Vlaanderen gericht kunnen ondersteunen. We onderzoeken daarbij de complementariteit met het bestaande Vlaamse ondernemingsinstrumentarium (o.a. het innovatieaanbod bij VLAIO). Op basis van de evaluatie passen we vervolgens waar nodig de dienstverlening en/of de regelgeving aan. Ook de strategische doelstellingen van MVO Vlaanderen nemen we onder de loep.
- Via sociaal ondernemerschap zoeken we vernieuwende antwoorden op nieuwe maatschappelijke uitdagingen. Daartoe voorzien we vanaf het najaar van 2020 en in de loop van 2021 begeleiding voor startende sociale ondernemingen bij het uitwerken van hun ideeën tot een ondernemingsplan. Aanvullend ondersteunen we de oprichting van sociale onderneming via een gerichte subsidieoproep.
In samenwerking met het Departement Onderwijs, Vlaanderen Circulair en VLAIO ondersteunen we sociaal ondernemerschap als antwoord op verschillende maatschappelijke uitdagingen: de facilitaire uitdagingen van scholen, nieuwe samenwerkingsverbanden tussen sociale economie en reguliere ondernemers, de nood aan circulaire economie, netwerkvorming om lokale en regionale uitdagingen op te nemen met circulair, sociaal ondernemerschap,... De ESF oproepen 'Circulair Werkt!' en 'Gedeelde verdienmodellen' zijn daartoe de eerste concrete stappen.
- In het kader van het Vlaamse relanceplan en de versterking van de loopbanen van kwetsbare werknemers, bekijken we de mogelijkheid om initiatieven te nemen zowel op vlak van hun competentie-versterking, op vlak van de digitalisering van hun werkprocessen en op vlak van managementondersteuning voor de ondernemingen met het oog op een sterk sociaal ondernemerschap en een grote wendbaarheid en weerbaarheid voor conjuncturele schokken.
- We benutten als Vlaamse overheid maximaal onze koopkracht om sociale innovatie en duurzaamheid te stimuleren, efficiëntiewinsten te boeken en maatschappelijk verantwoord ondernemen te belonen via aandacht voor een 'start-up- en kmo-vriendelijk beleid.' Vanuit onze bevoegdheid zetten we in op sensibilisering, bv. naar lokale en andere besturen, rond de sociale aspecten van duurzaam aankopen. Bij aankoopbeslissingen let een onderneming nog te vaak enkel op de prijs, kwaliteit en levertijd van een product. Een duurzaam aankoopbeleid houdt echter in dat producten ook op sociale-, tewerkstellings- en milieuaspecten worden beoordeeld.
- Regierol lokale besturen in het kader van sociale economie wordt verbreed naar een lokale regie sociale economie en werk (zie hoger¹⁹).
- Met onze MVO-activiteiten slaan we de brug naar het menselijk kapitaal ('people') van de bedrijven: maatschappelijke uitdagingen zoals

¹⁹ 1.2.2. OD VI.1.2. Alle arbeidspotentieel benutten met een focus op kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven – De samenwerking met de lokale besturen versterken

klimaatverandering, diversiteit, de VN-ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's), circulaire economie, vergrijzing, inclusie,... hebben immers ook een belangrijke invloed op personeels- en opleidingsuitdagingen. In de 'transitieoproep' (zie hoger²⁰) zetten we maatschappelijke uitdagingen centraal. Bedrijven dienen hierbij te reflecteren over de maatschappelijke evoluties en hoe deze hun menselijk kapitaal en businessmodel beïnvloeden. In het lerend netwerk dat de projecten van de ESF-oproep 'inclusieve ondernemingen' omkadert verkennen we hoe we bruggen tussen inclusie en maatschappelijke impact kunnen versterken: Hoe bijvoorbeeld, door te werken aan inclusie, ondernemingen ook op weg gezet worden naar maatschappelijk verantwoord ondernemen en/of hoe ondernemingen die stappen willen zetten op vlak van het vergroten van hun maatschappelijke impact geënthousiasmeerd kunnen worden door ook te werken rond inclusie.

- Het invoeren van structureel telewerk is één van de acties die een onderneming kan nemen om zowel haar ecologische voetafdruk te verkleinen als de werkbaarheid voor haar werknemers te verhogen. De stap naar structureel telewerk is daarom voor ons een echte hefboomactie naar meer duurzaamheid, zowel op niveau van de organisatie als de samenleving.
- Het Sociaal Investeringsfonds (SIFO) werd opgericht in de schoot van de PMV (Participatiemaatschappij Vlaanderen). Het beheer van dit fonds wordt geregeld via de samenwerkingsovereenkomst tussen PMV en het Vlaamse Gewest. Het fonds voorziet financiële middelen via de erkende sociale financiers ten bate van sociale economiebedrijven in het Vlaams Gewest aan voordelige tarieven, onder de vorm van gunstige leningen. We hebben het initiatief genomen om via een addendum de efficiëntie van het SIFO te versterken en het toepassingsgebied te vergroten. Dit zou moeten zorgen voor een grotere benutting van het fonds. Daarnaast hebben we een tijdelijk 'herstell krediet Corona' gelanceerd, dat een antwoord kan bieden op de eventuele werkkapitaalnoden die door de coronacrisis zijn ontstaan bij de sociale economie-ondernemingen.

2.3. Budgettair kader voor het begrotingsjaar

DUURZAME ARBEIDSMARKT (SOCIALE ECONOMIE), MVG excl. DAB

	(duizend euro)					
	VAK			VEK		
	BA 2020	evolutie	BO 2021	BA 2020	evolutie	BO 2021
ESR-uitgaven (werking en toelagen (WT), lonen (LO), provisies (PR))	6.867	49	6.916	8.087	-1.043	7.044
Toelagen (interne stromen (IS))	0	0	0	15	-15	0
Overige (leningen (LE), participaties (PA); geen ESR-impact)	5.000	0	5.000	5.000	0	5.000
Totaal incl. overflow	11.867	49	11.916	13.102	-1.058	12.044
Overflow	0	0	0	1.107	-1.107	0

²⁰ 3.2.1. OD VI.3.1. Transitie en transformaties op de arbeidsmarkt ondersteunen - Transitietrajecten

Inhoudelijke toelichting evolutie:

Onder het Inhoudelijk Strukturelement (ISE) 'Duurzame Arbeidsmarkt (Sociale Economie)' bevinden zich langs uitgavenzijde drie begrotingsartikels. Het begrotingsartikel dat de middelen bevat voor de ondersteuningsmaatregelen Sociale Economie en Maatschappelijk verantwoord ondernemen (=uitvoering Ondersteuningsdecreet). Daarnaast een PA-artikel voor het verstrekken van leningen in het kader van investeringen in hernieuwbare energie en energiebesparende maatregelen. En tot slot een interne stroom (IS-artikel) voor de uitbetaling van een toelage aan het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen (FIT).

Onder paragraaf 2.3.1.2. worden deze begrotingsartikelen meer in detail besproken. Het totale VAK-krediet voor deze ISE stijgt met 49 keuro en het totale VEK-krediet (inclusief overflow voor BA 2020) daalt met 1.058 keuro. Het totale reguliere VAK-krediet stijgt met 49 keuro of 0,4% en het totale reguliere VEK-krediet (= exclusief overflow) stijgt eveneens met 49 keuro.

Er doen zich bij BO 2021 enkel wijzigingen voor aan de budgetten van het begrotingsartikel met de ondersteuningsmiddelen en het begrotingsartikel met de interne stroom voor het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen.

Er is één oorzaak van de toename van het regulier VAK/VEK-krediet namelijk de toekenning van de index (49 keuro VAK/VEK) op het begrotingsartikel met de ondersteuningsmiddelen. Tot slot is er ook een VEK-compensatie van 15 keuro van het interne stroom artikel naar de ondersteuningsmiddelen. Het betreft een teruggedraai van een compensatie van BA 2020 voor de MVO-oproep.

2.3.1. Departement Werk en Sociale Economie

2.3.1.1. Ontvangstenartikelen

JBO-9JEBAGA-OW – ONDERSTEUNINGSMAATREGELEN SOCIALE ECONOMIE EN DUURZAAM EN SOCIAAL ONDERNEMERSCHAP

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel omvat de ontvangsten en vorderingen m.b.t. subsidies in het kader van het ondersteuningsbeleid sociale economie en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	470	0	0
Bijstelling BO 2021	- 339	0	0
BO 2021	131	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De totaal geraamde vorderingen voor 2021 bedragen 131 keuro. De raming werd ten opzichte van BA 2020 bijgesteld met min 339 keuro. Er werd namelijk gecorrigeerd voor éénmalige verwachte vorderingen in 2020 bijvoorbeeld vorderingen uit de investeringsoproep en de oproep MVO.

JBO-9JEBAGB-OP – HET VERSTREKKEN VAN LENINGEN IN HET KADER VAN DE SOCIALE ECONOMIE EN HET DUURZAAM ONDERNEMERSCHAP

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel is bestemd voor de kapitaalaflossingen op de leningen, toegekend aan maatwerkbedrijven voor de financiering van investeringen in de productie van hernieuwbare energie.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	0	0	0
Bijstelling BO 2021	0	0	0
BO 2021	0	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

Er worden geen kapitaalaflossingen verwacht in 2021.

2.3.1.2. Uitgavenartikelen

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

In uitvoering van het Decreet betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) van 17 februari 2012 bevat dit begrotingsartikel de kredieten voor de ondersteuningsmaatregelen Sociale Economie en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. De ondersteuning gebeurt zowel op het niveau van de individuele onderneming als collectief voor de gehele sector. Dit begrotingsartikel is gelinkt aan de operationele doelstelling VIII.2.1. 'Sociaal ondernemerschap ondersteunen'.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	6.867	8.087
<i>Overflow BA 2020</i>	0	- 1.107
BA 2020 excl. overflow	6.867	6.980
<i>Index</i>	49	49
<i>Compensaties</i>	0	15
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	6.916	7.044

De volgende initiatieven worden voorzien voor het uitvoeren van het ondersteuningsdecreet: inrichting collectieve dienstverlening aan de sociale-economieondernemingen, steun voor innovatie en steun voor het bevorderen van het sociaal ondernemerschap. Voor dit alles wordt er een krediet van **3.166 keuro** voorzien.

Andere diverse acties binnen het ondersteuningsdecreet zijn: de mogelijkheid tot het toekennen van financiële ondersteuning op maat (**150 keuro**), subsidie voor managementadvies (**123 keuro**), steun aan de gemeenten die een regierol op vlak van lokale sociale economie opnemen (**2.225 keuro**).

Naast de kredieten die verankerd zijn in het ondersteuningsdecreet omvat dit begrotingsartikel ook de kredieten voor de vormingsfondsen in het kader van VIA akkoord (**1.252 keuro**).

Het totaal beschikbaar VAK-krediet bedraagt 6.916 keuro.

Het totaal beschikbaar VEK-krediet bedraagt 7.044 keuro.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:**(duizend euro)**

Compensaties	VAK	VEK	Reden
<i>Van JB0-1JEB2GY-IS</i>		15	Terugdraai compensatie BA 2020 oproep MVO
TOTAAL		15	

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

Korte inhoud begrotingsartikel:

In het begrotingsjaar 2021 zal er een krediet ter beschikking zijn voor leningen in het kader van investeringen in hernieuwbare energie en energiebesparende maatregelen.

De kapitaalaflossingen van de leningen komen terecht op het begrotingsartikel JB0-9JEBAGB-OP. De renteontvangsten komen toe op het begrotingsartikel JB0-9JEBAGA-OW.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	5.000	5.000
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	5.000	5.000
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	5.000	5.000

Er zijn geen wijzigingen aan het krediet ten opzichte van BA 2020. Het beschikbaar krediet bedraagt met andere woorden 5.000 keuro VAK/VEK.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

JB0-1JEB2GY-IS – VLAAMS AGENTSCHAP VOOR INTERNATIONAAL ONDERNEMEN (FIT)

Korte inhoud begrotingsartikel:

In het kader van de oproep 'maatschappelijk verantwoord ondernemen met de Sustatool' werd een subsidie toegekend aan het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen. Aangezien de begunstigde van de subsidie deel uitmaakt van de consolidatiekring, werd er hiervoor een interne stroom begrotingsartikel voorzien in het verleden.

Kredietevolutie:**(duizend euro)**

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	0	15
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	0	15
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	- 15
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	0	0

In 2020 vindt de afrekening plaats van deze oproep. De middelen, 15 keuro VEK, keren bij BO 2021 terug naar het oorspronkelijke begrotingsartikel. De compensatie van BA 2020 wordt met andere woorden teruggedraaid.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:**(duizend euro)**

Compensaties	VAK	VEK	Reden
Naar <i>JB0-1JEB2GA-WT</i>		-15	Terugdraai compensatie BA 2020 oproep MVO
TOTAAL		-15	

VII. APPARAATSKREDIETEN EN BEGROTINGSPROGRAMMA'S ZONDER BELEIDSVELD

1. Apparaat

1.1. Budgettair kader

PROGRAMMA JA – JB0 – DEPARTEMENT WSE

	(duizend euro)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2020	2.648	100	0	29.179	29.514
Bijstelling BO 2021	111	- 23	0	9.198	9.198
BO 2021	2.759	77	0	38.377	38.712

1.1.1. Ontvangstenartikelen

JB0-9JABAZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	2.648	0	0
Bijstelling BO 2021	111	0	0
BO 2021	2.759	0	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolutie:

De Europese Commissie besliste de budgetten voor de technische bijstand voor ESF en AMIF te verhogen. Dit leidt tot een verhoging van de kredieten met 111 keuro.

JBO-9JABTZZ-OW – ONTVANGSTEN WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Op dit begrotingsartikel gebeurt de terugbetaling van lonen van personeel dat naar andere overheden of agentschappen gedetacheerd werd.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)		
	AO	TO	LO
BA 2020	0	100	0
Bijstelling BO 2021	0	- 23	0
BO 2021	0	77	0

Inhoudelijke toelichting kredietevolucie:

Op dit begrotingsartikel komt in 2021 het loon toe van één gedetacheerd personeelslid niveau A2, tewerkgesteld bij het ESF agentschap vzw. Het loon van deze persoon wordt betaald door DWSE, maar teruggevorderd wegens blijvend tewerkgesteld bij de vzw. Deze persoon gaat vanaf 01/05/2021 echter op pensioen, wat de bijstelling naar beneden verklaart.

1.1.2. Uitgavenartikelen

JBO-1JAB2ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	19.034	19.034
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	19.034	19.034
<i>Index</i>	451	451
<i>Compensaties</i>	3.504	3.504
<i>Andere bijstellingen</i>	- 208	- 208
BO 2021	22.781	22.781

Als gevolg van de opheffing van SYNTRA Vlaanderen worden een aantal personeelsleden overgedragen naar het departement WSE. De bijhorende loonkredieten, 3.504 keuro, worden toegevoegd aan de loonkredieten van het departement. Daarnaast wordt er een index van 451 keuro toegevoegd.

Overigens is er een negatieve bijstelling van -208 keuro naar aanleiding van personeelsbesparingen.

Het totale krediet stijgt dus met 3.747 keuro VAK/VEK tov BA 2020 en bedraagt 22.781 keuro VAK/VEK.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van <i>JB0-1JFB2FX-IS</i>	3.504	3.504	Opheffing SYNTRA Vlaanderen: overdracht personeelsleden
TOTAAL	3.504	3.504	

(duizend euro)		
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Personeelsbesparing 2021	-208	-208
TOTAAL	-208	-208

- Toelichting bijstelling 'personeelsbesparing 2021': de verrekening van de personeelsbesparing voor het jaar 2021 doet het loonkrediet verminderen met 208 keuro.

JB0-1JAB4ZZ-LO – LONEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit fonds werd opgericht via het decreet houdende de bepalingen tot begeleiding van de aanpassing van de begroting 2012, Hoofdstuk 3.

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

Kredietevolutie:

(duizend euro)		
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	67	67
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	67	67
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	3	3
BO 2021	70	70

Voor 2021 worden er loonuitgaven voorzien ten belope van 70 keuro op dit fonds.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Voorziene loonuitgave 2021	3	3
TOTAAL	3	3

- We voorzien als uitgave voor 2021 op dit fonds het loon van één personeelslid. De loonkost voor dit personeelslid bedraagt voor een volledig jaar 70 keuro. Het krediet op dit begrotingsartikel wordt daarom bijgesteld met 3 keuro.

JB0-1JAB2ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit begrotingsartikel bevat de werkingskredieten van het departement: de algemene werkingskosten, de uitgaven voor communicatie en IT-diensten en – investeringen, de schadevergoedingen en overige investeringen.

De meeste uitgaven op dit begrotingsartikel keren jaarlijks terug en omvatten aankopen van materiaal en diensten die een optimale werking van het departement moeten garanderen.

Kredietevolutie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	10.076	10.411
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	10.076	10.411
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	5.396	5.396
<i>Andere bijstellingen</i>	16	16
BO 2021	15.488	15.823

Het krediet op dit begrotingsartikel stijgt bij BO 2021 met 5.412 keuro VAK/VEK tot 15.488 keuro VAK en 15.823 keuro VEK

In het kader van de opheffing van Syntra Vlaanderen wordt 3.210 keuro gecompenseerd naar het departement omwille van de overdracht van de bevoegdheden en activiteiten regie duaal leren naar het departement. Daarnaast wordt 2.106 keuro toegevoegd aan dit begrotingsartikel om een aantal digitale transformatie initiatieven binnen het departement op te starten en/of te continueren.

In het kader van de overdracht van de maatregel opleidingscheques van VDAB naar het departement wordt bij BO 2021 nog 100 keuro overgezet voor de operationalisering van de 1700-lijn als onderdeel van de dienstverlening opleidingscheques. Daarnaast wordt het eenmalig gedeelte van het rugzakje van

drie personeelsleden (11 keuro), die overkwamen van VDAB naar het departement -eveneens in het kader van de overdracht van de opleidingscheques- teruggegeven aan VDAB en wordt het rugzakje voor 1 personeelslid dat vanuit Syntra Vlaanderen overgedragen wordt naar Het Facilitair Bedrijf, overgeheveld naar Het Facilitair Bedrijf.

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van JB0-1JFB2FX-IS	3.210	3.210	Opheffing SYNTRA: overdracht bevoegdheden en activiteiten regie duaal leren
Van JB0-1JFB2FX-IS	2.106	2.106	Opheffing SYNTRA: overdracht bevoegdheden en activiteiten van SYNTRA naar DWSE
Van JB0-1JDB2CY-IS	100	100	Overdracht opleidingscheques van VDAB naar DWSE (operationalisering 1700-lijn)
Naar JB0-1JDB2CY-IS	-11	-11	Hervorming opleidingsincentives: teruggave aan VDAB van deel overdracht rugzakjes 3 personeelsleden BO2020
Naar SH0-1SAA2ZZ-WT	-9	-9	Overdracht bevoegdheden en activiteiten van SYNTRA naar Het Facilitair Bedrijf
TOTAAL	5.396	5.396	

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK
Verhoging technische bijstand ESF	111	111
Opstap 2021 generiek besparing apparaat	-95	-95
TOTAAL	16	16

- Het principieel recht (cf. JB0-9JABAZZ-OW) stijgt bij BO 2021 met 111 keuro.
- De verrekening van de generieke besparing op apparaat voor het jaar 2021 doet het werkingskrediet afnemen met 95 keuro.

JB0-1JAB4ZZ-WT – WERKING EN TOELAGEN

Korte inhoud begrotingsartikel:

Dit fonds werd opgericht via het decreet houdende de bepalingen tot begeleiding van de aanpassing van de begroting 2012, Hoofdstuk 3.

Dit begrotingsartikel laat toe de middelen, extern teruggevorderd via het ontvangstenartikel JB0-9JABTZZ-OW, opnieuw in te zetten voor de werking van het departement.

Kredietevolucie:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	2	2
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	2	2
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	0	0
<i>Andere bijstellingen</i>	36	36
BO 2021	38	38

Voor 2021 worden er uitgaven voorzien ten belope van 38 keuro op dit fonds.

Inhoudelijke toelichting kredietevolucies:

	(duizend euro)	
Andere bijstellingen	VAK	VEK
Voorziene uitgaven 2021	36	36
TOTAAL	36	36

- Er is een bijstelling op het begrotingsfonds ten belope van 36 keuro. Dit moet toelaten de behoefte aan apparaatskredieten in 2021 deels op te vangen.

2. Provisies

2.1. Budgettair kader

PROGRAMMA JB – JB0 – DEPARTEMENT WSE

	(duizend euro)				
	AO	TO	LO	VAK	VEK
BA 2020				42.870	41.365
Bijstelling BO 2021				-37.306	-
BO 2021				5.564	4.282

JB0-1JBB2AB-PR – PROVISIE MAATREGELEN VOOR DE ONDERSTEUNING VAN HET WERKGELEGENHEIDSBELEID

Korte inhoud begrotingsartikel:

De kredieten op dit begrotingsartikel worden ingezet om maatregelen op te zetten voor de ondersteuning van het tewerkstellingsbeleid.

Kredietevolutive:

	(duizend euro)	
	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	17.605	17.605
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	17.605	17.605
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	- 7.585	- 7.585
<i>Andere bijstellingen</i>	- 6.071	- 6.071
BO 2021	3.949	3.949

Het krediet op deze provisie daalt met -13.656 keuro ten opzichte van BA 2020.

Een deel van de middelen die vrijkomen door de schrapping van de doelgroepkorting voor middengeschoolde jongeren en het optrekken van de instapleeftijd voor het verkrijgen van de doelgroepkorting voor 55-plussers wordt op deze provisie ter beschikking gesteld voor heroriëntatie. In 2020 groeide de provisie daardoor aan met 13.686 keuro, bij BO 2021 daalt dat bedrag echter met 6.071 keuro.

Daarnaast is deze daling het resultaat van:

- een compensatie van VAK-krediet naar de sectorconvenants voor de financiering van de sectorconvenants generatie 2021-2022,
- een compensatie van VEK-krediet naar de Vlaamse cofinanciering van het ESF om een VEK-behoefte op te vangen,
- een compensatie naar de dienstencheque-middelen om de indexering van de inruilwaarde van de dienstencheques te financieren,
- een compensatie naar het nieuwe Expertisecentrum Levenslang Leren om de opstart van hun werking te financieren,
- een compensatie naar de middelen ter ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid voor de uitbreiding van het VIONA-programma en de opzet van een nieuw datacentrum in het Steunpunt.

Deze kredietbewegingen resulteren in een krediet van 3.949 keuro VAK/VEK bij BO 2021.

Inhoudelijke toelichting kredietevoluties:

(duizend euro)

Compensaties	VAK	VEK	Reden
Naar JB0-1JDB2IB-WT	-3.594	0	Financiering sectorconvenants generatie 2021-2022
Naar JB0-1JDB2AD-WT	0	-3.594	VEK-behoefte ESF
Naar JB0-1JDBEA-WT	-3.000	-3.000	Financiering indexering inruilwaarde dienstencheque
Naar JB0-1JFB2FC-WT	-714	-714	Kredietbehoefte Expertisecentrum LevensLang Leren 2021
Naar JB0-1JDB2AA-WT	-277	-277	VIONA programma, nieuw steunpunt/datacentrum
TOTAAL	-7.585	-7.585	

(duizend euro)

Andere bijstellingen	VAK	VEK
Punctuele maatregel doelgroepenbeleid	-6.071	-6.071
TOTAAL	-6.071	-6.071

- Als gevolg van de schrapping van de doelgroepkorting voor middengeschoolde jongeren en het optrekken van de instapleeftijd voor het verkrijgen van de doelgroepkorting voor 55-plussers komen bij BO 2021 middelen vrij voor een bedrag van 7.615 keuro ten opzichte van het besparingsobjectief 2021. In 2020 was dat nog 13.686 keuro. Dit heeft een neerwaartse impact op deze provisie van 6.071 keuro.

JB0-1JBB2AC-PR – COMPETITIVITEITSPROVISIE

Korte inhoud begrotingsartikel:

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

Kredietevolutie:

(duizend euro)

	VAK	VEK
BA 2020 incl. overflow	25.265	23.760
<i>Overflow BA 2020</i>	0	0
BA 2020 excl. overflow	25.265	23.760
<i>Index</i>	0	0
<i>Compensaties</i>	- 23.650	- 23.427
<i>Andere bijstellingen</i>	0	0
BO 2021	1.615	333

De kredieten op deze provisie dalen met 23.650 keuro VAK en 23.427 keuro VEK. Dit is het gevolg van:

- Hogere uitgaven voor de versterking van de doelgroepvermindering voor oudere werknemers dan ingeschat bij BA 2020, te financieren vanuit deze provisie,
- de financiering van het eerste volledige jaar waarin de uitbreiding van het toepassingsgebied van de sectorale doelgroepverminderingen voor de Koopvaardij (gefinancierd vanuit deze provisie) van toepassing zal zijn,
- lagere uitgaven voor de versterking van de doelgroepvermindering voor jongeren dan geraamd bij BA 2020, waardoor middelen terugvloeien naar deze provisie,
- de vrijgekomen kredieten van de uitdovende maatregelen GESCO en DAC die op deze provisie worden ingeschreven.

Deze kredietbewegingen resulteren uiteindelijk in een krediet van 1.615 keuro VAK en 333 keuro VEK voor BO 2021 op deze provisie.

Inhoudelijke toelichting kredietevolutes:

(duizend euro)			
Compensaties	VAK	VEK	Reden
Van JB0-1JDB2CA-WT	1.710	1.710	Uitgaven versterking doelgroepmaatregel jongeren lager dan inschatting BA2020
Van JB0-1JDB2CH-WT	523	746	Uitdoof maatregelen GESCO en DAC
Naar JB0-1JDB2CA-WT	-24.061	-24.061	Uitgaven versterking doelgroepmaatregel ouderen hoger dan inschatting BA2020
Naar JB0-1JDB2CG-WT	-1.822	-1.822	Financiering uitbreiding toepassingsgebied sectorale kortingen koopvaardij
TOTAAL	-23.650	-23.427	

VIII. LIJST MET AFKORTINGEN

ADG: Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AI: Artificiële Intelligentie
AgII: Agentschap Integratie en Inburgering
BBT: Beleids- en Begrotingstoelichting
BTOM: Bijzondere Tewerkstellings-ondersteunende maatregelen
CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek
DAB: Diensten van algemeen belang
DVZ: Dienst Vreemdelingenzaken
(D)WSE: (Departement) Werk en Sociale Economie
e-LOP: elektronisch loopbaanplatform
EVC: Erkennen van competenties
EWI: Economie, Wetenschap en Innovatie
ESCO: European Skills, Competences, Qualifications and Occupations
ESF: Europees Sociaal Fonds
GBO: Geïntegreerd Breed Onthaal
GIP: Grensinfopunt
GOB: Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst
GTB: Gespecialiseerd Team Bemiddeling
IBO: Individuele Beroepsopleiding
IT: Informatietechnologie
IVA: Intern verzelfstandigd agentschap
KMO: Kleine en middelgrote ondernemingen
LDE: Lokale Diensteneconomie
MMPPS: Medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale problematiek
MVO: Maatschappelijk verantwoord ondernemen
NARIC: National Academic Recognition Information Centre
NEC: Normaal Economisch Circuit
NEET: Not in Employment, Education or Training
NT2: Nederlands als tweede taal
OCMW: Openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn
OD: Operationele doelstelling
OESO: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PIO: Programma voor Innovatieve Overheidsopdrachten
PMV: Participatiemaatschappij Vlaanderen
REACT-EU: Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe
RIZIV: Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
SCOPE: Strategische competentieprognoses voor erkende organisaties
SDG: Sustainable development goals
SE: Sociale economie
SERV: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SIFO: Sociaal Investeringsfonds
SINE: Sociale Inschakelingseconomie
STEM: Science, technology, engineering, and mathematics
StIA: Stichting Innovatie en Arbeid
TWE: Traject tijdelijke werkervaring
UNIZO: Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIONA: Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktrapportering
VLAIO: Agentschap Innoveren & Ondernemen
VOKA: Vlaams netwerk van ondernemingen
VOP: Vlaamse Ondersteuningspremie
VVSG: Vereniging van Vlaamse steden en gemeenten
WVG: Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

IX. BIJLAGE 'OVERZICHT BELEIDS- EN REGELGEVINGSINITIATIEVEN'

1. Departement Werk en Sociale Economie

Nr.	NAAM INITIATIEF	AARD	TREKKER WSE	INHOUD	PLANNING / STAND VAN ZAKEN	DATUM INWERKING-TREDING
Beroepskaarten						
1.	Ontwerp van decreet over de uitoefening van zelfstandige beroepsactiviteiten door buitenlandse onderdanen	Nieuw decreet	Juridische dienst	Decreet ter vervanging van de federale wet van 19 februari 1965. Door de 6 ^{de} Staatshervorming is deze materie een gewestelijke bevoegdheid geworden. We werken daarom een nieuw Vlaams beleid uit inzake de beroepskaarten dat wordt vertaald in het decreet.	VR1: voorjaar 2021 Procedure VR: -op 10/07 werd de visienota beroepskaarten goedgekeurd; -SERV advies op 14/08	jan 2022
2.	Besluit van de Vlaamse Regering ter uitvoering van het decreet van [datum] betreffende de uitoefening van zelfstandige activiteiten door buitenlandse onderdanen	Nieuw uitvoerings-BVR	Juridische dienst	Opmaak van een BVR voor de materie beroepskaarten ter vervanging van het federale KB van 2 augustus 1985.	VR1: 06/2021	jan 2022
Economische Migratie						
3.	BVR punctuele aanpassingen economische migratie	Wijzigings-BVR	Juridische dienst	Een aantal inhoudelijke aanpassingen van het economisch migratiebeleid, ifv administratieve eenvoud, aantrekken kennismigratie en misbruik tegengaan.	VR1: 5/06/20 Advies SERV 29/06/20 VR2: najaar 2020	1 jan 2021

Kwaliteitsregistratie						
4.	<p>Besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2019 tot uitvoering van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie</p>	Wijzigings-BVR	Stafdienst SG	<p>Aanpassing van het BVR n.a.v.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluatie WSE-standaard in najaar 2020; - Actualisering van de maatregelen die gevat zijn/worden; <p>Verfijning van de voorwaarden aan de audit- en assessmentbureaus</p> <p>Evaluatie, actualisering en verfijning worden opgestart in het najaar 2020</p>	voorjaar 2021	1 jul 2021
5.	<p>Ministerieel besluit van 15 juli 2020 tot bepaling van de lijst met wettelijke kwaliteitssystemen ingericht door overheden bepaald in artikel 6 van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2019 tot uitvoering van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie</p>	Wijzigings-MB	Stafdienst SG	<p>Aanpassing van het MB met het oog op goedkeuring nieuw ingediende aanvragen om kwaliteitslabels uit de markt te aanvaarden.</p> <p>Afhankelijk van aantal en tijdstip wanneer aanvragen worden ingediend in de loop van de periode najaar 2020-voorjaar 2021.</p>	MB juni 2021	1 jul 2021
6.	<p>Ministerieel besluit van 17 juni 2020 tot bepaling van de lijst met kwaliteitsbewijzen, bepaald in artikel 4 van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2019 tot uitvoering van het</p>	Wijzigings-MB	Stafdienst SG	<p>Aanpassing van het MB met het oog op goedkeuring nieuw ingediende aanvragen om kwaliteitslabels uit de markt te aanvaarden.</p>	MB juni 2021	1 jul 2021

	decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie			Afhankelijk van aantal en tijdstip wanneer aanvragen worden ingediend in de loop van de periode najaar 2020-voorjaar 2021.		
Handhaving WSE						
7.	Ontwerp van decreet tot wijziging van diverse bepalingen inzake het beleidsdomein Werk en Sociale Economie	wijzigingsdecreet	Juridische Dienst + Vlaamse Sociale Inspectie	- invoering van een juridisch kader voor het gebruik van datamining en datamatching; - invoering van een juridische kader voor het gebruik van e- PV's;	VR 1 : 31/12/2020 Indiening VP : juni 2021	Nog te bepalen
Individueel Maatwerk						
8.		Nieuw decreet	Afdeling Beleid Juridische dienst	Werk op maat voor personen met een handicap in reguliere sector	VR 2: Juli 2021	2023
9.		Nieuw BVR	Afdeling beleid Juridische dienst	Uitvoeringsbesluit decreet individueel maatwerk		Nog te bepalen
Arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie						
10.	BVR 2 februari 2018 houdende de uitvoering van het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten, wat	Wijzigings-BVR	Afdeling Beleid Juridische dienst	1/Inkanteling van de 3 subsidievormen voor arbeidszorg in de sociale economie in één nieuw regelgevend kader	VR 1: oktober 2020	1 april 2021

	betreft de activeringstrajecten en de arbeidsmatige activiteiten			2/Aanpassing artikel 27, duurtijd van mandatering van de penhouders, rekening houdende met de aanpassingen aan het decreet		1 juli 2021
Werk- en zorgtrajecten						
11.	Decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten	Nieuw/wijzigings-decreet	DEP WSE – afdeling Beleid VDAB DEP WVG	Nieuw wettelijk kader voor de werk- en zorgtrajecten ifv evaluatie van activeringstrajecten en arbeidsmatige activiteiten	Najaar 2021	1 jan 2023
12.		Nieuw BVR	DEP WSE – afdeling Beleid VDAB DEP WVG	Besluit ter uitvoering van Werk & zorg decreet	Voorjaar 2022	1 jan 2023
Lokale diensteneconomie						
13.		Wijzigings-BVR	Afdeling beleid Juridische dienst	Minimale schaalgrootte- niet ingevulde contingenten	Voorjaar 2021	Nog te bepalen
Transitiepremie						
14.		Wijzigings-BVR	Afdeling beleid Juridische dienst	Tijdelijke uitbreiding kansengroepen	Najaar 2020	voorjaar 2021
Samenwerkingsakkoord						

15.	Arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming, mobiliteit van werkzoekenden	Nieuw decreet (instemmings-decreet)	Afdeling beleid Juridische dienst	Samenwerkingsakkoord arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming, mobiliteit van werkzoekenden	VR1:17/07/2020	Zomer 2021
Regierol SE						
16.		Nieuw BVR	Afdeling Beleid Juridische dienst	Inhoudelijke uitbreiding regierol werk en sociale economie	Nog te bepalen	Nog te bepalen
Opheffing SVL						
17.	Besluit van de Vlaamse Regering inzake de ontbinding zonder vereffening van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen" = verzamelbesluit	Nieuw uitvoerings-BVR	Juridische dienst	- Uitwerking opheffing - wijzigingen diverse regelgeving omwille van opheffing SVL	VR 1: 07/2020 Verwerking externe adviezen	1 jan 2021
18.	Besluit van de Vlaamse Regering houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen (inclusief VPDL)	Nieuw uitvoerings-BVR (vervangt het vorige)	Juridische dienst	- VPDL - overname en actualisatie besluit alternerende overeenkomsten	VR 1: 07/2020 Verwerking externe adviezen	1 jan 2021

19.	Besluit van de Vlaamse Regering tot overdracht van personeelsleden van het Agentschap Syntra Vlaanderen aan het departement WSE, aan het Agentschap VDAB en aan het agentschap VLAIO	Nieuw uitvoerings-BVR	Juridische dienst	toewijzing personeel SVL nominatum aan ontvangende entiteit	Dossier wordt klaargemaakt WTA, IF, BA, VR en publicatie ten laatste december 2020 opm.: nadien als Mededeling op het Sectorcomité XVIII	1 jan 2021
20.	Ministerieel besluit ter uitvoering van het BVR houdende uitvoering van het decreet van juni 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen	Nieuw uitvoeringsMB (vervangt het vorige)	Juridische dienst	Uitvoering delegaties Besluit van de Vlaamse Regering houdende uitvoering van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen	opmaak dossier	1 jan 2021
Dienstencheques						
21.	Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques en tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het opleidingsfonds dienstencheques.	Wijzigings-BVR	Afdeling Beleids-uitvoering Juridische Dienst	Diverse wijzigingen aan de reglementering dienstencheques: – terugbetaling à 80% – aanpassing quorum commissie opleidingsfonds up-to-date brengen van verwijzingen naar andere regelgeving	Vorbereiding VR 1	1 jan 2021
22.	Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 12	Wijzigings-BVR	Afdeling Beleids-uitvoering	– inruilwaarde verhogen met 12 cent	Aanvraag IF	1 jan 2021

	december 2001 betreffende de dienstencheques		Juridische Dienst		
23.	Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het opleidingsfonds dienstencheques	Wijzigings-BVR	Afdeling Beleids-uitvoering Juridische Dienst	- terugbetaling van de opleidingskosten: optrekken van forfait terugbetaling loonkost tot de inruilwaarde van een DC	nog te beslissen
Vlaams Opleidingsverlof					
24.		Wijzigings-BVR	Afdeling Beleid Juridische dienst	E-leren via Vlaams opleidingsverlof mogelijk maken	sep 2021
25.		Wijzigings-BVR	Afdeling Beleid Juridische dienst	Technische wijzigingen	nog te bepalen
26.		Wijzigings-BVR	Afdeling Beleid	Onder voorbehoud: Aanpassingen in kader van evaluatierapport (dec 2020)	nog te bepalen
Doelgroepverminderingen					

27.	Nieuwe doelgroepvermindering op maat	Decreet + besluit		Doelgroepvermindering (vermindering werkgeversbijdragen) i.f.v. afstand tot de arbeidsmarkt	VR 1: Nog te bepalen	Nog te bepalen
Duaal leren						
28.	Werkplekken, statuut en vergoeding Duaal leren Volwassenenonderwijs	Nieuw Decreet Nieuw BVR	Departement WSE Co- agendering Onderwijs	Werkplekken, statuut en vergoeding Duaal leren Volwassenenonderwijs	VR 1 :voorjaar 2021	sep 2022
29.	Werkplekken, statuut en vergoeding Duaal leren Hoger Onderwijs	Nieuw decreet Nieuw BVR	Departement WSE Co- agendering Onderwijs	Werkplekken, statuut en vergoeding Duaal leren Hoger Onderwijs	VR 1:voorjaar 2021	sep 2022
Incentives kwalificerend werkpleklere						
30.	Incentives kwalificerend werkpleklere: mentorkorting, start- en stagebonus, doelgroepvermindering alternerend leren	BVR	Departement WSE	Onder voorbehoud beslissing over de hervormingen.	VR 1: voorjaar 2021 (onder voorbehoud)	sep 2022
Repesaillebescherming bij discriminatie						

31.	Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt	Wijzigings-decreet	Juridische dienst	Uitbreiding van de bescherming tegen represailles in de Vlaamse anti-discriminatieregelgeving ten gevolge van het Europees inbreukdossier 2015/2012 bij EU Richtlijn 2006/54/EG.	1 ^e principiële goedkeuring Vlaamse Regering: 5/6/2020	Nog te bepalen
Samenwerkingsakkoord Inspectiediensten						
32.	Samenwerkingsakkoord tussen het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie inzake het toezicht en de naleving van de gewestelijke wetgevingen betreffende het werk	Nieuw decreet (instemmings-decreet)	Afdeling Vlaamse sociale inspectie Juridische dienst	Versterking samenwerking gewestelijke inspectiediensten (uitwisseling informatie, wederzijdse ondersteuning, vorming en opleiding).	31/12/2020	Nog te bepalen

2. VDAB

Nr.	NAAM INITIATIEF	AARD INITIATIEF	TREKKER	INHOUDELIJKE BEPALINGEN	PLANNING / STAND VAN ZAKEN	DATUM INWERKING-TREDING
1.	Decreetsaanpassing data- en activeringsregie	Decreetswijziging	VDAB	Wijzigingen aan VDAB-decreet ingevolge bijkomende opdracht regeerakkoord	In ontwikkeling	Te bepalen
2.	Ministerieel besluit tot vaststelling van de lijst met aandoeningen en voorgaande feiten van personen met een indicatie van een arbeidshandicap en de lijst met multidisciplinaire informatie die recht geven op een aanpassing arbeidsomgeving, een tegemoetkoming in verplaatsing- en verblijfskosten, gebarentaal-, oraal- of schrijftolken en de Vlaamse Ondersteuningspremie, bepaald in artikel 4, van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap en tot		VDAB	Uitvoering van het BTOM-besluit i.k.v. toekennen van rechten	Raad van Bestuur VDAB / najaar 2020	

	aanduiding van de organisatie die gelast is met de beoordeling van zelfstandige activiteiten					
3.	Diverse aanpassingen aan VDAB-besluit van 5 juni 2009		VDAB		Nog te bepalen	
4.	Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de leertijd	BVR	VDAB	Het BVR bepaalt de modaliteiten van de leertijd na overheveling naar VDAB	Eerste principiële goedkeuring door de VR verleend op 25/09	01/01/2021
5.	Hervorming TWE/GOB	BVR	VDAB	Wijziging van BVR 15/02/2008 betreffende de GTB, de GA en de GOB en BVR 23/12/2016 betreffende TWE met als doel om tot één werkvorm te komen.	In voorbereiding	okt 2021