



ONTWERPPROGRAMMA ESF 2021 – 2027

1	Omgevingsanalyse Vlaamse arbeidsmarkt	7
1.1	Uitdagingen in een economisch welvarende regio	7
1.2	Uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt	10
1.3	Gelijke toegang tot hoogwaardig onderwijs en ongekwalificeerde uitstroom van jongeren op de arbeidsmarkt	14
1.3.1	Ongelijke onderwijsdeelname	15
1.3.2	Ongekwalificeerde uitstroom	15
1.3.3	Kansen op de arbeidsmarkt	16
1.4	Werkbaarheid onder druk	16
1.5	Levenslang Leren	18
2	Transitieregio Limburg	20
3	ESF+-programma: 5 prioriteiten	22
3.1	Prioriteit 1 - Toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen	25
3.2	Prioriteit 2 - Sociale Inclusie	25
3.3	Prioriteit 3 – Levenslang Leren	27
3.3.1	Inclusief onderwijs en het voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom	27
3.3.2	Het versterken van de opleidingsparticipatie en de vaardigheden	28
3.4	Prioriteit 4 - Investeren in werkbare jobs en inclusieve arbeidsmarkt	29
3.5	Prioriteit 5 - Sociale innovatie als antwoord op maatschappelijke uitdagingen	29
4	Programmawerking ESF Vlaanderen	31
5	Motivering Specifieke doelstellingen	35
	Prioriteit 1 - Toegang tot de arbeidsmarkt	39
	Specifieke doelstelling 1: Toegang tot werkgelegenheid	39
	Prioriteit 2 - Sociale Inclusie	51
	Specifieke doelstelling – Sociale Inclusie	51
	Prioriteit 3 – Levenslang Leren	60
	Specifieke doelstelling – Het versterken van de opleidingsparticipatie en vaardigheden	60
	Specifieke doelstelling – Inclusief onderwijs	66
	Prioriteit 4: Investeren in werkbare jobs en inclusieve arbeidsmarkt	78

Prioriteit 5 Sociale innovatie als antwoord op maatschappelijke uitdagingen.....	86
5.1 Prioriteit technische bijstand.....	95

CCI	
Titel in het Engels	Program ESF+ Flanders 2021-2027
Titel in nationale taal (talen)	Programma ESF Vlaanderen 2021 – 2027
Versie	VERSIE 0.1
Eerste jaar	2021
Laatste jaar	2027
Subsidiabel vanaf	1 januari 2021
Subsidiabel tot	31 december 2029
Nummer van het besluit van de Commissie	
Datum van het besluit van de Commissie	
Nummer wijzigingsbesluit lidstaat	
Datum inwerkingtreding wijzigingsbesluit lidstaat	
Niet-substantiële overdracht (artikel 19.5)	JA/NEE
Onder het programma vallende NUTS-regio 's	BE2 Vlaams Gewest BE1 Brussel Hoofdstedelijk Gewest BE22 Limburg
Betrokken fonds	<input type="checkbox"/> EFRO
	<input type="checkbox"/> Cohesiefonds
	<input checked="" type="checkbox"/> ESF+
	<input type="checkbox"/> EFMZV

DEEL I : Programmastrategie: belangrijkste uitdagingen en beleidsreacties

Deel I - Programmastrategie: belangrijkste uitdagingen en beleidsreacties

Het Vlaamse ESF+-programma is opgebouwd als een kaderprogramma. Het schetst de grote structurele uitdagingen van de Vlaamse arbeidsmarkt en tracht vanuit een strategische positionering en kadering flexibel in te spelen op zowel de huidige als toekomstige (en onvoorziene) uitdagingen. Zo zal dit programma

tegelijk bijdragen tot het wegwerken van de structurele uitdagingen van de Vlaamse arbeidsmarkt als kunnen anticiperen op de impact van de COVID-19-pandemie en de transitie naar een digitale en groene economie mee ondersteunen, in het bijzonder ook ten aanzien van meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Globaal zal dit programma vanuit verschillende invalshoeken meewerken aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen. Meer mensen aan de slag krijgen betekent investeren in de arbeidskansen van mensen en hun deelname aan de samenleving. Zo tracht dit programma een antwoord te bieden op de demografische uitdagingen en streeft het vanuit een integrale aanpak naar de duurzame inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt en het realiseren van gelijke kansen in de samenleving. We doen dit in dit ESF+-programma 2021-2027 door te streven naar het wegwerken van de ongelijkheden op de Vlaamse arbeidsmarkt, door vanuit een volledige levensbenadering, van de school tot de werkvloer, te investeren in de juiste basisvoorwaarden, de competenties en het leervermogen van mensen. Op die manier wil dit programma bijdragen tot het wegwerken van de mismatch tussen de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt om zo de structurele krapte in bepaalde sectoren te beantwoorden. We realiseren dit ook door te investeren in werkbare jobs en bijgevolg het welzijn van medewerkers op de werkvloer om mensen langer gemotiveerd op de arbeidsmarkt te houden. Waar er een afstand is tussen vraag en aanbod begeleiden we specifieke kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt en zorgen we voor het ondersteunen van werkgevers om, op hun beurt, de kloof te dichten. Waar de randvoorwaarden nog ontbreken om mensen actief te laten participeren aan de arbeidsmarkt hebben we aandacht voor de brede levensdomeinen en de randvoorwaarden voor deelname aan de samenleving als fundament voor arbeidsmarktparticipatie. En dat begint aan de start van de levensloopbaan met in dit programma aandacht voor inclusief onderwijs en tijdens de loopbaan zowel het proactief als curatief ondersteunen van de loopbaantransities van mensen.

We willen met dit programma de positie van het individu verstevigen, met een blik op de tewerkstellingsmogelijkheden van werkzoekenden en niet-beroepsactieve groepen, focus op de vlotte transitie van (kwetsbare) werknemers en ondernemers, aandacht voor de brede maatschappelijke kansen van het individu en het accent op de arbeidskansen van jongeren. Naast de structurele uitdagingen zal het ESF+-programma ook voldoende kunnen anticiperen op de macro-economische veranderingen met een effect op de Vlaamse arbeidsmarkt, in het bijzonder de verwachte economische gevolgen van de wereldwijde COVID-19-pandemie.

Om die ambities kracht bij te zetten zal ESF Vlaanderen samen met het departement Onderwijs en Vorming en de VDAB tijdens deze programmaperiode een beroep doen op strategische partnerschappen van onder meer lokale besturen, sectororganisaties, kennisinstellingen, middenveldorganisaties en intermediaire organisaties. Samenwerken en partnerschappen initiëren zal als een rode draad door dit ESF+-programma lopen. We gaan actief aan de slag met geïntegreerde partnerschappen van VDAB, steden en gemeenten en lokale actoren om via maatwerk kwetsbare groepen te ondersteunen. Sectororganisaties hebben een unieke positie in het bereiken van werknemers en ondernemingen in Vlaanderen en we willen hen mee aan roer zetten, bijvoorbeeld om te investeren in competentieversterking en om loopbaantransities te

vergemakkelijken Tegelijk willen we in deze programmaperiode de impact van ESF+ op de versterking van de Vlaamse arbeidsmarkt nog intensifiëren. Het ESF+-programma biedt ruimte om flexibel in te kunnen spelen op maatschappelijke transities, bijvoorbeeld door capaciteitsopbouw, experimenteerruimte en innovatie te ondersteunen. Op die manier zal ESF+ mee een antwoord bieden op de uitdaging om de impact van de COVID-19-pandemie te mitigeren en zal het duurzame antwoorden formuleren op vereiste structurele aanpassingen van de Vlaamse arbeidsmarkt. De voorstellen uit het Expertenaadvies inzake relancebeleid Vlaamse Arbeidsmarkt om rond een aantal structurele uitdagingen meer systemische adaptaties te ondersteunen of hierrond experimenteerruimte te nemen, bijvoorbeeld ten aanzien van het uitbouwen van duurzame en dynamische loopbanen, kunnen door dit ESF+ programma ondersteund worden. De ESF+-verordening voorziet ook dat het ESF+-programma, wanneer vereist en op initiatief van de Europese Commissie, ingezet kan worden als antwoord op nieuwe macro-economische crisissen.

De beperkte ESF+-middelen dwingen ons om deze te concentreren rond een beperkt aantal specifieke doelstellingen. Op die manier zal het Vlaams ESF+-programma vanuit een integrale en coherente aanpak de grootste toegevoegde waarde creëren voor het verstevigen van de Vlaamse arbeidsmarkt van vandaag en morgen. De verschillende doelstellingen spelen op elkaar in en vormen een logisch geheel.

De keuze voor zes ruime prioriteiten moet bovendien de flexibiliteit en het anticiperend karakter van het ESF+-programma, ook gelet op de recente en onverwachte COVID-19-pandemie, kunnen waarborgen.

	<u>Naam Prioriteit - SD</u>
PR 1	SD Toegang tot de Arbeidsmarkt
PR 2	SD Sociale Inclusie
PR 3	Levenslang Leren
	SD Het versterken van de opleidingsparticipatie en vaardigheden
	SD Inclusief Onderwijs
PR 4	SD Investeren in werkbare jobs en inclusieve arbeidsmarkt
PR 5	Sociale Innovatieve Acties
PR 6	Technische bijstand (beheer ESF-programma)

Deze prioriteiten worden inhoudelijk ingevuld onder Deel II Prioriteiten.

Het programma vertrekt vanuit de contouren van de Europese regelgeving die de structuurfondsen en het ESF+ programma vormgeven. Dit programma omvat 5 prioriteiten die gelinkt zijn aan de specifieke objectieven uit de ESF+ verordening. Het houdt rekening met de vereiste thematische concentratie van 25% voor sociale inclusie, de middelen voor materiële deprivatie (FEAD), de aandacht voor sociale innovatie en transnationaliteit én het vereiste beheer van het ESF+-programma.

Dit programma zal ook complementair en versterkend werken ten opzichte van die initiatieven om de COVID-19-crisis het hoofd te bieden en er structurele antwoorden op te formuleren als REACT-EU en het RRF, en de plannen om de Europese economie op langere termijn te verduurzamen met de Green Deal en het Just Transition Fund.

Tot slot, de provincie Limburg heeft als Transitieregio toegewezen ESF+-middelen binnen elk van de prioriteiten en specifieke doelstellingen in het Vlaams ESF+-programma. Het sociale luik uit het door de Limburgse stakeholders opgemaakte Turbo Salk-plan past in de genoemde prioriteiten en gekozen speciale doelstellingen van dit ESF+-programma.

Opbouw Programma

We bouwen dit programma op aan de hand van een bondige omgevingsanalyse waarin we de belangrijkste knelpunten van de Vlaamse arbeidsmarkt bespreken. We nemen de relatief welvarende positie van Vlaanderen als uitgangspunt en plaatsen deze tegenover de uitdaging om meer mensen aansluiting te laten vinden bij de Vlaamse samenleving en arbeidsmarkt. Meer mensen aan de slag krijgen, is niet alleen een reëliek op de economische groei of de verwachte demografische transitie, maar ook een inclusief verhaal waarmee we de toenemende diversiteit van onze samenleving duurzaam weerspiegeld willen zien op onze arbeidsmarkt. Tegelijk zal dit programma, ondanks de structurele uitdagingen, voldoende anticiperen op macro-economische veranderingen met een impact op de Vlaamse arbeidsmarkt, in het bijzonder de verwachte economische gevolgen van de wereldwijde COVID-19-pandemie.

De omgevingsanalyse is opgebouwd vanuit enkele grote kapstokken. We vinden deze gecondenseerd terug in het belangrijkste kerncijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt, met name de werkzaamheidsgraad. In de omgevingsanalyse wordt de lage werkzaamheidsgraad in relatie gebracht tot de demografische uitdagingen en enkele belangrijke ongelijkheden die de Vlaamse arbeidsmarkt kenmerken. Verder worden de conclusies uit de omgevingsanalyse ondersteund door enkele belangrijke recente bronnen als de OESO-Survey voor België (Febr. 2020) en het landverslag van België in het Europees Semester.

Het Vlaamse regeerakkoord 2019-2024 onderlijnt het belang van de werkzaamheidsgraad door de ambitie uit te spreken om de werkzaamheidsgraad te verhogen naar 80%. Om die centrale doelstelling te realiseren en de werkzaamheidsgraad op te krikken is er een veelheid aan invalshoeken en antwoorden vereist die in dit ESF+-programma aan bod zullen komen.

In de omgevingsanalyse bespreken we achtereenvolgens de verschillende componenten, zoals bijvoorbeeld de ongelijke toegang tot de arbeidsmarkt en onderwijs en opleiding (LLL) en de betekenis van werkbare jobs als sluitstuk van een duurzaam werkgelegenheidsbeleid. We plaatsen deze elementen tegenover de demografische uitdaging en de grote maatschappelijke transitie als duurzaamheid en digitalisering.

We vullen de omgevingsanalyse aan met de belangrijkste (regionale) beleidsstrategieën voor Vlaanderen en kijken naar de landspecifieke aanbevelingen uit het landverslag van België.

We spraken naar aanleiding van de opbouw van dit programma met verschillende stakeholders, met name de sociale partners, ngo's, brede institutionele partners, sectoren. ... Hun visie op de uitvoering van het ESF-programma 2014-2020 gaf ons verder inzicht in de maatschappelijk relevante thema's en in de uitdagingen voor de uitvoering van dit ESF-programma 2021-2027. Hun inzichten en aandachtspunten verrijkten de omgevingsanalyse en hun betrokkenheid zal zich tijdens de uitvoering van dit programma door een doorgedreven partnerschapsbenadering verder vertalen. Voor de provincie Limburg die als Transitieregio in dit programma zal fungeren vond er een afzonderlijke consultatie plaats van vergelijkbare stakeholders op lokaal niveau.

1 Omgevingsanalyse Vlaamse arbeidsmarkt

1.1 Uitdagingen in een economisch welvarende regio

Vlaanderen blijft een economisch welvarende regio in het hart van Europa, met een bruto binnenlands product per capita boven het EU-gemiddelde. Op een totaal van 104 nuts 1 regio's in Europa neemt Vlaanderen de 20ste plaats in.

Bij de start van het ESF-programma 2014-20 liet Vlaanderen de economische crisis van 2008 na een gedeeltelijk herstel in 2010-2011 achter zich en liet een groeicijfer van 2% optekenen. De economische groei die we sinds 2014 kennen, zal zich volgens de economische prognose verderzetten, ondanks een groeivertraging vanaf 2018. Ten opzichte van de gemiddelde EU-groei scoorde Vlaanderen rond het EU-gemiddelde met een eerder matige economische groei (1,7% ten opzichte van 1,9% per jaar in EU-28)¹.

De COVID-19-crisis, die bij het ontwerpen van dit programma de wereldeconomie in haar greep hield, trok diepe groeven in de economische cijfers en de arbeidsmarkt. Het BBP viel in 2020 terug met 6,7% % en zal zich volgens inschattingen na een periode van graduele groei op het einde van 2022 herstellen op het niveau van voor de pandemie.²

De coronacrisis diepte de structurele ongelijkheden op de arbeidsmarkt uit. De pandemie kende een grotere impact op de kansen van specifieke kwetsbare groepen. Zo moesten jongeren, kortgeschoolden, mensen met een buitenlandse afkomst als mensen met lagere lonen vaker een beroep doen op tijdelijke werkloosheid, is er een significante toename van het aantal mensen dat gebruik maakt van voedselhulp, schuldbemiddeling en financiële steun en wordt ook de kwetsbare positie van specifieke groepen zelfstandigen zichtbaar. Verwacht wordt dat de gezondheids crisis ook belangrijke negatieve effecten kent op de gelijke onderwijskansen en de maatschappelijke deelname (sociale cohesie, eenzaamheid ..) van meer kwetsbare groepen.³

Stijging van de werkgelegenheid en werkzaamheidsgraad

Tussen 2016 en 2019 groeide de werkgelegenheid in Vlaanderen met 100.000 mensen. Projecties geven aan dat de werkgelegenheid tussen 2019 en 2024, zonder rekening te houden met COVID-19, zou toenemen met nog eens 90.000 mensen. Zoals aangegeven stelt Vlaanderen zich tot doel om tegen 2024 de werkzaamheidsgraad te verhogen naar 80%.

¹ <https://www.statistiekvlaanderen.be/regionale-economische-vooruitzichten>

² https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2020/ecoreviii2020_h1.pdf

³ https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/sociaal-beleid-vorm-geven/monitoring_covid_20210224_nl_0.pdf

De economische groei van de voorbije periode ging ook gepaard met een toename van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen. Het aandeel personen van 20 tot 64 jaar dat aan de slag is, steeg in 2019 tot over de grens van 75%.

Waar voor de COVID-19-crisis de werkzaamheidsgraad (periode 2018-2024) zou toenemen met 0,9% per jaar, met een jobcreatie van 26.000 personen per jaar naar 77,7% zijn er indicaties dat deze groei zou afvlakken.

Toch blijft de ambitie overeind om voor Vlaanderen de werkzaamheidsgraad te verhogen naar 80% , zeker in vergelijking met de buurlanden als Duitsland en Nederland.

Belangrijke kanttekening bij de stijging van de werkzaamheidsgraad is dat deze zich voornamelijk liet zien bij de vrouwen, bij de leeftijdsgroep van 55- tot 64-jarigen en bij de groep van mensen geboren buiten de EU. Deze laatste twee groepen maakten een stevige inhaalbeweging, toch blijven ze ontegensprekelijk achterop hinken in de werkzaamheidstabellen⁴. Ook hier bestaat het risico dat de COVID-19-crisis een deel van deze inhaalbeweging teniet doet.

Demografische transitie

De demografische transitie, die zich de volgende tien jaar zal aftekenen, versterkt nog het belang van de werkzaamheidsambities.

Verwacht wordt dat de Vlaamse bevolking met een stijging van 160.000 mensen in 2027 zal toenemen tot 6,8 miljoen. Doordat een grote cohorte van 'babyboomers' de arbeidsmarkt verlaat en er tegelijk een daling is van de instroom van het aantal schoolverlaters, zal de beroepsbevolking in diezelfde periode afnemen met meer dan 50.000 mensen. Dat het bevolkingsaantal stijgt en tegelijk de beroepsbevolking afneemt, stelt ons voor grote uitdagingen. In 2021 zijn er voor elke 100 mensen op arbeidsleeftijd ongeveer 73 jongeren of ouderen. Dit aandeel neemt gestaag toe tot meer dan 80 in 2027 en zet steeds meer druk op de betaalbaarheid van de sociale zekerheid en het op peil houden van onze sociale welvaart.

Tegelijk neemt ook de groep van oudere werknemers toe in Vlaanderen. Er is met de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en de maatregelen om retentie van oudere werknemers te bevorderen een toename van de oudere beroepsactieve bevolking. Niettegenstaande deze gunstige evolutie bij 55-plussers blijft de arbeidsparticipatie van oudere werknemers nog laag ten opzichte van de situatie in andere EU-lidstaten.

Ook het aandeel van mensen met een migratie-achtergrond neemt toe in Vlaanderen. Sinds het begin van het millennium groeit elk jaar het aantal buitenlandse inwijkelingen (zowel EU- als niet-EU) met een verdubbeling in de periode tussen 2000 en 2016⁵. Het Vlaamse Gewest was in 2016 goed voor 45% van het totaal aantal immigraties naar België. Het afgelopen decennium telde Vlaanderen ongeveer 225.000 nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Het is moeilijk om duidelijke projecties te maken over de internationale

⁴ Theunissen, Vansteenkiste, Naar een Vlaamse werkzaamheidsgraad van 80% in 2030: subdoelen naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en geboorteland, Steunpunt Werk, Over.werk (Febr.2019).

⁵ Vlaamse Migratie en Integratiemonitor 2018, Agentschap Binnenlands Bestuur.

migratiestromen, maar verwacht wordt dat Vlaanderen ook de volgende periode een grote groep nieuwkomers zal verwelkomen op haar arbeidsmarkt.

Krapte en mismatch op de arbeidsmarkt

De recente periode van economische groei uit zich ook door een sterke afname van het aantal werkzoekenden sinds 2014. In 2014 telde Vlaanderen ongeveer 250.000 werkzoekenden, terwijl dit aantal aan de vooravond van de COVID-crisis gedaald was naar 185.000 werkzoekenden.

Met een werkzoekendengraad lager dan 5,8% zaten we zo goed als terug op het niveau van volledige tewerkstelling, waardoor het activeren van het nog onontgonnen arbeidspotentieel steeds belangrijker wordt.

De economische hoogconjunctuur zorgde voor een duidelijke toename van de vraag naar arbeid. In de periode tussen 2014 en 2019 kende het aantal vacatures op de Vlaamse arbeidsmarkt bijna een verdubbeling. Bijna 1 op 10 vacatures raakt zes maanden na publicatie niet ingevuld. In 2019 waren er gemiddeld 3,8 werkzoekenden voor elke openstaande vacature bij de VDAB. Voor hooggeschoolden krimpt deze ratio nog naar 2,2. Deze spanningsratio duidt goed de arbeidsmarktkrapte, al lijkt de steile neerwaartse curve die sinds 2014 werd ingezet enigszins af te vlakken⁶.

In sommige sectoren, zoals de gezondheidszorg, transport & logistiek, energiesector, onderwijs en de bouwsector, ict,... worden vacatures moeilijker ingevuld. In andere sectoren, zoals bijvoorbeeld de financiële sector of de textielsector is de tewerkstellingsvraag minder groot. Dat vraagt om te investeren in voldoende arbeidsmobiliteit in de richting van sectoren waar er grote tekorten zijn en om cross-sectorale loopbanen te bevorderen.

De COVID-19-crisis veroorzaakte opnieuw een stijging van het aantal werkzoekenden in Vlaanderen. De opeenvolgende perioden van 'lockdown' impacteerden de economische sectoren ongelijk. Sommige sectoren als de horeca en recreatie en amusementssector, retail (non-food) , personenvervoer, .. kregen zware klappen, andere sectoren wisten zich relatief overeind te houden.

Toch zal de druk op de arbeidsmarkt ook na de COVID-19-pandemie aanhouden. Verwacht wordt dat de tewerkstellingsvraag elke 5 jaar met 20% zal toenemen. Alleen al de natuurlijke uitstroom van de 'babyboom'-generatie zal resulteren in een toename van het aantal vacatures tot 324.000 in de periode 2018-2022 en tot 400.000 in 2023-2028. De sterke vraag naar bijvoorbeeld zorgpersoneel of geschoold technisch personeel is bovendien structureel van aard en vraagt om- en bijscholing van werknemers en werkzoekenden.⁷

⁶ Steunpunt Werk, Kwartaalbericht Vlaamse arbeidsmarkt januari 2020.

⁷ <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/Knelpuntberoepen%202021.pdf>

Omdat sommige werknemers tijdens de lange periode van tijdelijke werkloosheid tijdens de COVID-19 pandemie hun sector verlieten voor een andere job, bijvoorbeeld in de horecasector, kan dit bijkomend ook leiden tot het moeilijker invullen van vacatures in sommige sectoren.

1.2 Uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt

De globaal gunstige cijfers van de Vlaamse arbeidsmarkt nemen niet weg dat er toch nog enkele belangrijke aandachtspunten zijn tegenover de ambitie om de werkzaamheidsgraad naar 80% te tillen.

Grote groep niet-beroepsactieven

Vlaanderen kenmerkt zich door een relatief grote groep van niet-beroepsactieve personen. Meer dan een kwart van de beroepsbevolking neemt niet actief deel aan de arbeidsmarkt. Het gaat om mensen die omwille van ziekte, invaliditeit of handicap niet (meer) deelnemen, over mensen die ontmoedigd raken, onvoldoende scholing of recente werkervaring hebben, zorgtaken op zich nemen, vroegtijdig de arbeidsmarkt hebben verlaten of de arbeidsmarkt (nog) niet hebben betreden. Oorzaken en drempels van de beperkte arbeidsdeelname zijn onder andere het niet over de juiste scholing of kwalificatie beschikken, denken te oud te zijn voor de arbeidsmarkt, tijdelijk ziek of arbeidsongeschikt zijn, de zorg op zich nemen voor kinderen of andere afhankelijke personen, specifieke familiale redenen, geen werk in de omgeving, taal, ontbreken van toegankelijke en betaalbare kinderopvang, mobiliteit, financiële drempels.. De drempels bevinden zich bovendien op het snijpunt van verschillende beleidsdomeinen. Om de band van deze inzetbare mensen met de arbeidsmarkt terug te versterken, moeten dan ook verschillende beleidsdomeinen aangesproken worden, onder meer met betrekking tot de terugkeer naar werk na ziekte of arbeidsongeschiktheid, betaalbare (kinder)opvang, werk-gezin combinatie, eindeloopbaan ...⁸

Lage werkzaamheidsgraad van kwetsbare groepen:

Ook specifieke kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt hebben het moeilijk. Waar bijvoorbeeld hogeschoolden en mensen die geboren zijn in België relatief makkelijk aan een job geraken (werkzaamheidsgraad van +/- 90%), vinden mensen met hinder van een beperking of langdurige gezondheidsproblemen (45%), mensen geboren buiten Europa (65,7%) minder snel de weg naar tewerkstelling. We doen het ook internationaal vergelijkend niet goed. Andere lidstaten van de EU scoren veel beter als het gaat om de tewerkstellingsdeelname van meer kwetsbare groepen.

Naast conjunctuurgevoeligheid zijn er nog zeer veel andere redenen waarom bepaalde groepen een lagere arbeidsdeelname hebben dan gemiddeld. Opleidingsniveau, taalkennis, discriminatie, of een combinatie van deze en andere factoren kunnen ertoe leiden dat bepaalde groepen van mensen minder vlot hun weg vinden op en naar de arbeidsmarkt.⁹

⁸ https://www.steunpuntwerk.be/system/files/werk.rapport_2019_01.pdf, p. 18-19

⁹ Trendrapport 2020, Kwetsbare groepen op de Vlaamse Arbeidsmarkt, Steunpunt Werk, 2020, p. 9

Kortgeschoolden

Ook de scholingsgraad is een belangrijke indicator voor de deelname aan de arbeidsmarkt. De snel veranderende samenleving, met de kenniseconomie, de nadruk op technologie en innovatie met de vraag naar gekwalificeerde en geschoolde werknemers duwt kortgeschoolden uit de arbeidsmarkt. Dat toont zich in lage werkzaamheidscijfers van kortgeschoolden.. Slechts 54,3% van de kortgeschoolden is aan het werk, tegenover +/- 80 tot 90% van de midden- en hogeschoolden. Kortgeschoolden nemen ook minder vaak deel aan opleidingen, wat hun al preciaire arbeidsmarktstatus nog aanscherpt.

Oudere personen op de arbeidsmarkt

Opvallend voor Vlaanderen blijft het gegeven dat oudere werknemers relatief vroeg de arbeidsmarkt verlaten. Waar de beroepsactiviteit in de leeftijdsgroep van 25 tot 49 nog 85,9% bedraagt, zijn er van de vijftigplussers nog slechts 67,2% aanwezig op de arbeidsmarkt. In de groep van 55- tot 64-jarigen daalt dat aandeel zelfs tot 58,2%. De demografische evolutie versterkt de impact van de lage aanwezigheid van oudere werknemers op de arbeidsmarkt nog. In 2024 zal meer dan 35% van de beroepsbevolking ouder zijn dan vijftig. De activiteitsgraad voor vijftigplussers steeg de jongste jaren als gevolg van het verstrengen van de voorwaarden van onder meer het brugpension (SWT-stelsel), maar blijft in vergelijking met andere Europese lidstaten nog eerder laag.

Als oorzaken voor hun ondervertegenwoordiging op de arbeidsmarkt wordt onder andere aangegeven dat 50-plussers soms een verkeerde perceptie hebben over hun tewerkstellingskansen, waardoor ze, ondanks hun motivatie, minder hard op zoek gaan naar een job, gemiddeld genomen minder kennis hebben van de arbeidsmarkt, vaak omdat ze decennialang niet meer gesolliciteerd hebben en spelen looneisen en voorkeuren van werkgevers voor jongere werknemers een rol.

Mensen met een migratie-achtergrond

Mensen met een migratie-achtergrond hebben het erg moeilijk op onze arbeidsmarkt. We kunnen een grote kloof vaststellen tussen mensen met en zonder migratie-achtergrond. De groep van mensen met een migratie-achtergrond kent een beduidend lagere werkzaamheidsgraad en kenmerkt zich door een groter aandeel werkzoekenden. De werkzaamheidsgraad van mensen met een migratie-achtergrond bedraagt 61,9% ten opzichte van 76,9% voor mensen zonder migratie-achtergrond. Ook het verschil tussen de werkloosheidsgraad is saillant, 28,8% voor mensen met ten opzichte van 2,4% zonder migratieachtergrond.

De vluchtelingen crisis die sinds 2015 voor een substantieel hogere instroom van nieuwkomers op de arbeidsmarkt zorgde, beklemtoont die kloof nog. Arbeidsdeelname is een cruciale factor van integratie doordat het de wisselwerking met leden van de ontvangstsamenleving stimuleert en zo de mogelijkheid biedt om een sociaal netwerk op te bouwen, taal- en cultuurkennis te verwerven, het zelfvertrouwen te herstellen en de zelfredzaamheid te verhogen.¹⁰

¹⁰ De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen, Sarah Vansteenkiste & Pieter-Jan De Graeve, Werk.Rapport, 2018 nr2

Vooral de kwetsbare positie van mensen met een achtergrond buiten de EU is markant met een werkzaamheidsgraad die terugvalt tot bijna 50% en werkloosheidscijfers die met meer dan 20% erg hoog liggen. We kijken specifiek ook naar de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een migratieachtergrond, in het bijzonder voor herkomstgroepen buiten de EU, met een groot aandeel van vrouwen van Turkse of Maghrebijnse herkomst. Hun werkzaamheidsgraad zakt in tot 44%. We zien vergelijkbare tendensen als we naar de groep van vluchtelingen kijken. Zo kennen vrouwelijke asielzoekers met een arbeidsintentie een 40% lagere waarschijnlijkheid dan mannen om naar werk uit te stromen¹¹. Vrouwen zijn in het algemeen, o.a. omwille van zorgmotieven, oververtegenwoordigd in de cijfers van niet-beroepsactieven. In het bijzonder zien we dat ook de arbeidsmarktintegratie van vrouwen met een migratieachtergrond omwille van enkele factoren moeizaam verloopt. Een aanzienlijk deel van hen is bereid om te werken, maar raakt desondanks niet aan een job. Zij kampen met specifieke barrières die gelinkt zijn aan de onderwijsloopbaan en de toetreding tot de Vlaamse arbeidsmarkt (inburgering, begeleiding en opleiding, discriminatie en vooroordelen ...).¹²

Ook de traditionele rolverdeling speelt vaak nog een belangrijke rol bij deze groep, waardoor vrouwen met een geboorteland buiten de EU zich vaker toeleggen op huishoudelijke taken en zich om die reden (voorlopig) niet aanbieden op de arbeidsmarkt.

Personen met een arbeidsbeperking

De groep van personen met een arbeidsbeperking heeft een minder sterke binding met de arbeidsmarkt. Dat zien we door de opvallend lagere werkzaamheidscijfers die deze groepen laten optekenen. Minder dan de helft van de personen met een arbeidsbeperking is aan de slag. Er zijn enkele belangrijke hefbomen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen, bijvoorbeeld aanpassingen aan de werkplek en de aard van het werk, maar ook inzetten op motivatie en persoonlijke ondersteuning.¹³ Wanneer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag zijn werken ze vaak nog onder hun niveau, groeien ze minder snel door, nemen ze minder deel aan LLL en werken ze in een minder werkbare job. Ook de grote groep van langdurig zieken of personen met gezondheidsproblemen (bv. (ex-)kankerpatiënten) ervaren een erg kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en vragen de nodige aandacht, zowel ten aanzien van het activeren van deze groepen als ze aan de slag te houden (retentiebeleid).

Langdurig werkzoekenden

Ondanks de lage werkloosheidsgraad in Vlaanderen blijft er een structureel probleem op de arbeidsmarkt. Zo zit bijna de helft van alle werkzoekenden meer dan één jaar zonder job. Ongeveer een derde van alle werkzoekenden in Vlaanderen blijft meer dan 2 jaar werkzoekend. En ook hier speelt de achtergrond van mensen een belangrijke rol in hun tewerkstellingskansen. Voor specifieke groepen als ouderen,

¹¹ Ibid.

¹² https://www.steunpuntwerk.be/system/files/werk.rapport_2019_01.pdf, p.19

¹³ Knipprath, H., & Cabus, S. (2020). Integration of Disabled Persons in the Competitive Labour Market: What Incentives Work? Leuven: HIVA – KU Leuven.

laaggeschoolden, personen met een (arbeids)handicap, mensen met taalachterstand en migratieachtergrond is er een oververtegenwoordiging in de werkloosheidscijfers.

NEET-Jongeren

Vlaanderen scoort met een aandeel van 7,5% van de jongeren dat niet aan het werk en niet in opleiding of training zit (NEET) ten opzichte van het Europese gemiddeld en andere regio's in België vrij goed. Toch is het van belang om de impact van de COVID-19-pandemie op jongeren goed op te volgen. Opvallend is dat dezelfde achtergrondkenmerken van andere kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (migratie-achtergrond, , kortgeschoold, ..) bepalend zijn voor de groep van NEET-jongeren. De NEET-jongeren hebben over het algemeen weinig voeling met de arbeidsmarkt: ze zijn niet bekend bij de VDAB, hebben geen werkmotief en slechts beperkte werkervaring. Ze zijn daarentegen ook een heterogene groep, met vaak verschillende drempels (cultureel, achtergrond, financieel, houding tegenover onderwijs en werk, .. waardoor een gedifferentieerde aanpak op maat vereist is.¹⁴

Personen onder de armoededrempel

In 2018 leefde iets meer dan 1 op de 10 inwoners van het Vlaamse Gewest in een huishouden met een huishoudinkomen onder de armoededrempel. Dit komt overeen met ongeveer 680.000 personen en is al sinds 2004 vrij stabiel. Het armoederisico in Vlaanderen (10%) is lager dan het Europese gemiddelde (17%), maar personen met een inkomen onder de armoededrempel lopen wel een verhoogd risico op armoede. Als we kijken naar activiteitenstatus zijn werkzoekenden het kwetsbaarst (37%) , gevolgd door niet-beroepsactieven (23%), met uitzondering van gepensioneerden. Zowel de niet-beroepsactieven als de werkzoekenden en/of mensen die van een vervangingsinkomen moeten leven zagen de voorbije jaren hun armoederisico stijgen. Ook al biedt het statuut van werkende in Vlaanderen nog een goede bescherming tegen armoede, toch moeten we ook waakzaam zijn voor de internationale trend van de 'Working Poor'. Zo kennen gezinnen met een lage werkintensiteit zoals eenoudergezinnen en gezinnen die van één inkomen moeten leven een verhoogd armoederisico. Aan het hoofd van een eenoudergezin staat doorgaans een vrouw. 90% van de alleenstaande ouders zijn van het vrouwelijk geslacht. Er is ook een verhoogd risico op armoede ten gevolge van de flexibilisering van de arbeidsmarkt met een toename van de vraaggerichte gig economy met freelancers en ZZP'ers en de minder klassieke arbeidsrelatie

Ook de coronacrisis scherpt de armoederisico's verder aan. In de sectoren die het hardst getroffen zijn door de crisis werken gemiddeld meer mensen met een kwetsbaar sociaaleconomisch profiel. Er werken relatief meer jongeren, kortgeschoolden, alleenstaanden, huurders, deeltijds werkenden, mensen met tijdelijke contracten en zelfstandigen (bv. freelancers). Vaak liggen de lonen in deze sectoren lager, wat zich vertaalt in een hoger armoederisico en minder financiële reserves.¹⁵ Het aantal mensen dat een beroep doet op voedselhulp of financiële ondersteuning neemt toe. De OCMW's en de voedselverdeelpunten ervaren een

¹⁴ Vlaamse NEET-jongeren in beeld: kwetsbare groepen onder de radar, Over.Werk, 22 december 2020

¹⁵ Sociaal-economische kenmerken van werknemers en zelfstandigen in sectoren getroffen door de lockdown, COVIVAT Beleidsnota, 18 mei 2020.

toegenomen vraag, vaak van nieuwe groepen die eerder onbekend waren bij de sociale hulpverlening, in het bijzonder mensen die door de coronamaatregelen (tijdelijk) werkloos zijn geworden.¹⁶

Geografische ongelijkheden

De Vlaamse arbeidsmarkt kenmerkt zich ook door enkele geografische ongelijkheden, met opvallende stedelijke en lokale uitdagingen. Als we de transitie van inactiviteit en werkloosheid naar werk vergelijken met andere Europese landen, stellen we vast dat Vlaanderen eerder gemiddeld scoort. Opvallend is ook de lage score van de Vlaamse steden. Wie in een Vlaamse stad (14%) woont, heeft minder kans om een job te vinden dan iemand die in een suburbane (24%) of landelijke omgeving (23%) woont.

Dit vertaalt zich ook in lokale en stedelijke verschillen. Zo ervaren de centrumsteden specifieke stedelijke uitdagingen en worden ze gekenmerkt door hun relatief hoog aantal werkzoekenden: Antwerpen (13,30%), Oostende (11,04%), Turnhout (11%), Gent (9,86%), Sint-Niklaas (8,59%), Mechelen (8,13%), Hasselt (7,65%), Genk (9,46%) (Vlaanderen = 6,28%). Ook steden als Vilvoorde, Blankenberge, Maasmechelen en Ronse kennen een relatief hoog aandeel werkzoekenden (> 7%). Ook in enkele regio's, bijvoorbeeld de kustgemeenten en de Denderstreek zijn er relatief veel werkzoekenden. Dat geldt ook voor de jeugdwerkloosheid die in sommige stedelijke omgevingen hoog scoort (tot >20% ten opzichte van gemiddelde 13,2% in 2019).

Tevens heeft de instroom van nieuwkomers op de arbeidsmarkt in de Vlaamse steden een impact op het stedelijke werkgelegenheidsbeleid. Voornamelijk Antwerpen, Gent, Leuven en de Brusselse rand zien verhoudingsgewijs de grootste instroom van nieuwkomers.

Conclusie

We kunnen concluderen dat de Vlaamse arbeidsmarkt gunstig gezind is voor wie over een sterk profiel beschikt. Wanneer deze groepen werkzoekend of niet-beroepsactief worden, weten ze vaak snel opnieuw de transitie naar werk te maken. Kortgeschoolden, mensen met een (arbeids)handicap of migratieachtergrond hebben een veel minder vanzelfsprekende relatie met de arbeidsmarkt. Deze groepen zien we dan ook oververtegenwoordigd in de werkloosheids- en inactiviteitscijfers. Ondanks een sterk uitgewerkt aanbod van arbeidsbemiddeling slagen ze er veel moeizamer in om (terug) aan een job te geraken. Werkzoekenden en niet-beroepsactieven lopen daarenboven een verhoogd armoederisico. De uitbraak van COVID-19 dreigt deze ongelijkheden opnieuw te vergroten.

1.3 Gelijke toegang tot hoogwaardig onderwijs en ongekwalficeerde uitstroom van jongeren op de arbeidsmarkt

¹⁶ Meer vragen om hulp bij OCMW's en voedselbanken: eerste resultaten van een grootschalige bevraging, COVIVAT Beleidsnota, 7 mei 2020.

1.3.1 Ongelijke onderwijsdeelname

Waar sommige landen erin slagen om leerlingen met een andere achtergrond gelijkaardige prestaties te laten neerzetten, geeft het PISA-onderzoek aan dat er in Vlaanderen in het onderwijs nog enkele belangrijke ongelijkheden schuil gaan. De verschillen tussen de sterke en de zwakke leerlingen in Vlaanderen zijn meer uitgesproken dan het gemiddelde van de PISA-landen. Zo speelt de sociaaleconomische thuissituatie een cruciale rol in de prestaties van de leerlingen. Ook de migratie-achtergrond van leerlingen is erg bepalend voor de resultaten. Gemiddeld genomen tonen leerlingen met een migratie-achtergrond lagere prestaties dan leerlingen met een autochtone achtergrond.¹⁷

De ongelijkheid in het onderwijs komt ook aan bod in de landenspecifieke aanbeveling van 2019, waar wordt gewezen op het belang van het verbeteren van de inclusiviteit van het onderwijs. Ook de onderwijs- en opleidingsmonitor 2019 komt tot een gelijkaardige conclusie en wijst op het feit dat leerlingen met een kansarme achtergrond en een andere moedertaal een hoger risico lopen op een problematische schoolloopbaan. Ondersteuning voor deze vaststelling vindt de onderwijs- en opleidingsmonitor in het TALIS-onderzoek van 2018. Uit die survey blijkt bovendien dat de gemiddelde diversiteit (buitenlandse herkomst) in de klassen in Vlaanderen groter is dan in de 14 Europese vergelijkingslanden en ook nog verder toeneemt. Zo bedraagt het aandeel scholen met minstens 10 procent leerlingen met een migratieachtergrond in Vlaanderen 38,5%. Het aandeel scholen met meer dan 10 procent leerlingen van wie de moedertaal niet de instructietaal is op school, bedraagt in Vlaanderen 45,1 procent. Als oorzaken voor de ongelijke onderwijsresultaten wordt onder meer gewezen op de sociale segregatie in het onderwijs, het eerder individueel remediëren dan structureel voorkomen van zwakke leerprestaties en het onvoldoende aantal gekwalificeerde leerkrachten.¹⁸

Het PISA-onderzoek duidt ook op een algemene negatieve trend van de prestaties van de leerlingen, met ook een significante stijging van het aantal leerlingen dat niet meer het basisniveau haalt, het minimale niveau om in de maatschappij op eigen benen te kunnen staan.

1.3.2 Ongekwalficeerde uitstroom

De ongekwalficeerde uitstroom van jongeren uit het secundair onderwijs schommelt al enkele jaren rond 10%. Uit de meest recent beschikbare cijfers over het schooljaar 2017-2018 blijkt dat 11,9% of 8.031 van de schoolverlaters het secundair onderwijs achter zich liet zonder kwalificatie of diploma. Jongens doen het hier beduidend slechter dan meisjes: met 17% t.o.v. 10% vroegtijdige schoolverlaters. Sommige onderwijsvormen zoals tso, bso, buso, dbso en de Leertijd kampen met een hoge ongekwalficeerde uitstroom. De problematiek situeert zich in Vlaanderen sterker in de steden (rapportage volgens woonplaats

¹⁷ https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/programme-for-international-student-assessment-pisa#Resultaten_PISA_2018

¹⁸ Vijftien jaar Gelijke Onderwijskansenbeleid: een balans, Ides Nicaise & Emilie Franck, 2019.

van de leerling), in het bijzonder de grootsteden Gent (19,9%), Antwerpen (22,0%), het Brussels hoofdstedelijk gewest (23,5%) en de centrumsteden (gemiddeld 17,4%).

Er is een duidelijke correlatie tussen kansarmoede en de ongekwalificeerde uitstroom. Hoe hoger leerlingen scoren op de onderwijs kansarmoede-indicator (OKI) hoe hoger de kans op ongekwalificeerde uitstroom. Ook leerlingen met een niet-Belgische nationaliteit hebben het moeilijk en kennen een hogere schooluitval in het secundair onderwijs (Niet-Belg EU 24,8% - Niet-Belg Niet-EU 39,2%).

1.3.3 Kansen op de arbeidsmarkt

Uit het schoolverlatersrapport (2019) van de VDAB blijkt dat 8,9% van de schoolverlaters een jaar later nog werkzoekend is. Het aandeel is, als resultaat van de economische groei, al enkele jaren dalend, maar blijft toch relatief hoog. Er zijn ook regionale verschillen in Vlaanderen, met hogere cijfers in de steden en in het bijzonder in Antwerpen. Kortgeschoolden (max. een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs) zien hun kansen om snel hun weg te vinden op de arbeidsmarkt slinken. Gemiddeld 27,6% van deze schoolverlaters heeft een jaar na het einde van hun onderwijsloopbaan geen job. Schoolverlaters met een professionele bachelor of master diploma daarentegen kennen goede tewerkstellingskansen en kennen een vlotte aansluiting met de arbeidsmarkt. Er is een duidelijke positieve relatie tussen het opleidingsniveau en de uitstroom naar tewerkstelling. Opvallend is ook dat leren op de werkvloer loont op de arbeidsmarkt. Wie de leertijd, één van de systemen waarmee jongeren zowel op school als op de werkvloer leren, succesvol beëindigde, kent vergelijkbare arbeidsmarktkansen dan wie een technische opleiding in het secundair onderwijs afrondde. Dat blijkt ook uit de dalende tendens die er is bij schoolverlaters uit het buitengewoon secundair onderwijs. Sinds 2015 daalde het aandeel schoolverlaters dat een jaar later nog ingeschreven was bij de VDAB jaarlijks van 41,5% naar 33,7%. De kentering wordt in grote lijnen toegeschreven aan het extra jaar praktijkervaring dat in het BuSO onderwijs werd geïntegreerd met de alternerende beroepsopleiding (ABO). Ondanks deze gunstige ontwikkeling blijven de arbeidskansen van mensen uit BuSO eerder gering en zetten jongeren uit het BuSO vaak niet de stap naar de arbeidsmarkt.

1.4 Werkbaarheid onder druk

Werkbaar werk verwijst naar jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt (psychische vermoeidheid), die boeiend en motiverend zijn (welbevinden), kansen bieden op blijven/bijleren (leermogelijkheden) en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven (werk-privé balans).

Driejaarlijks meet de SERV-Stichting Innovatie & Arbeid de werkbaarheidsgraad op de Vlaamse arbeidsmarkt aan de hand van een bevraging van werknemers op vier werkbaarheidsdimensies. De werkbaarheidsgraad bedroeg in 2019 49,6%. Het aandeel werknemers met een werkbare job is daarmee significant gedaald ten

opzichte van 2016 (51,0%) en ten opzichte van 2013 (54,6%). Er is ook een verschil te melden tussen de mannelijke en vrouwelijke werknemers: bij mannen bedroeg de werkbaarheidsgraad 52,6%, bij vrouwen slechts 47,2%. De SERV-Stichting Innovatie & Arbeid hanteert in haar onderzoek zes risico-indicatoren (achterliggende determinanten van de werkbaarheid): werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie in het werk, ondersteuning door de directe leiding en belastende fysieke arbeidsomstandigheden. Al deze indicatoren hebben een invloed op het al dan niet werkbaar zijn van een job. Meest problematisch is psychische vermoeidheid (werkstress), maar ook op het gebied van motivatie tekende zich een negatieve evolutie op: het aandeel werknemers in een problematische situatie voor welbevinden in het werk nam significant toe. Voor de werkbaarheidsdimensie werk-privé-balans is er een gelijkaardig patroon. De beperkte (maar significante) vooruitgang die op dit terrein tussen 2004 en 2013 werd gerealiseerd (een daling van het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans), kon niet worden geconsolideerd. Voor de werkbaarheidsdimensie leermogelijkheden wordt een systematische verbetering van de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt in de voorbije vijftien jaar geregistreerd: tussen 2004 en 2019 is het aandeel werknemers in een problematische situatie voor leermogelijkheden gedaald met zes procentpunten (van 22,6% naar 16,6%). De laatste jaren zien we een stijging in het aantal werknemers dat aangeeft een problematische werkdruk, emotionele belasting en/of fysieke arbeidsomstandigheden te ervaren. We tekenen een daling op wat betreft werknemers die aangeven een acceptabele taakvariatie, autonomie op het werk en ondersteuning van de leidinggevende te ervaren .

Van de werknemers 40-plus met een werkbare job blijkt 81,3% doorwerken tot het pensioen als een haalbare opdracht in te schatten. Dit aandeel neemt systematisch af naarmate betrokkenen met een problematische situatie op één of meerdere werkbaarheidsdimensies geconfronteerd worden: van 55,6% bij één werkbaarheidsknelpunt, over 36,1% bij twee knelpunten, tot 17,4% bij drie of vier knelpunten. Ruim negen op de tien respondenten nuanceren evenwel hun negatief antwoord, met de verduidelijking dat een aanpassing van de arbeidssituatie (fysiek of mentaal minder belastend werk, reductie van de arbeidstijd) soelaas zou kunnen bieden om tot het pensioen te kunnen blijven werken.

Het al dan niet hebben van een werkbare job heeft een directe impact op uitval van werknemers en, in het bijzonder; zoals hierboven beschreven, op het langer aan de slag houden van oudere werknemers en is nauw verbonden met concepten als motivatie, veerkracht en burn-out. Het aantal werknemers dat omwille van een burn-out voor een langere periode arbeidsongeschikt is, neemt alsmaar toe. Tussen 2016 en 2020 tekende zich een sterke toename af van bijna 40%. Vooral vrouwen hebben het moeilijk en maken tweederde uit van alle mensen die kampen met een burnout. Ook oudere werknemers, in het bijzonder tussen 50 en 59 jaar worden getroffen.¹⁹ Dat ligt in lijn met de cijfers van de werkbaarheidsmonitor. Werknemers die uitvallen omwille van werkbaarheidsproblemen leggen op hun beurt meer werkdruk bij collega's waardoor ook daar het werk minder werkbaar wordt en uitval dreigt.

¹⁹ <https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/Paginas/langdurige-arbeidsongeschiktheid-burnout-depressie.aspx>

Werknemers die uitvallen maken bovendien meer kans om op termijn bij de groep van niet-beroepsactieven terecht te komen. Dit legt een grote druk op onze arbeidsmarkt en sociale welvaart.

1.5 Levenslang Leren

De jobs van vandaag zijn niet meer de jobs van morgen. De uitdijende globalisering, het toenemend belang van duurzaamheid en groene economie, de digitale innovatie met automatiseringsprocessen, Big Data en AI zijn vandaag de hot topics die de arbeidsmarkt uitdagen. Zo schat de OESO in dat meer dan 40% van de huidige jobs een impact zullen ervaren van de automatisering. Tal van bestaande jobs zijn morgen verdwenen, andere jobs vragen een compleet andere invulling van taken en competenties. Onze omgeving shift aan een stevig tempo en de gevraagde vaardigheden op de arbeidsmarkt wijzigen snel. Vandaag zijn 'hardere' STEM-vaardigheden er gewild en neemt ook het belang toe van de 'zachtere' 21^{ste} -eeuwse vaardigheden als kritisch denken, wendbaarheid en communicatie. De VUCA-wereld²⁰ vraagt van werknemers om hun vaardigheden up-to-date te houden en waar nodig aan te passen en van opleidingsactoren om de opleidingsinhouden te toetsen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. De combinatie van enerzijds de huidige arbeidsmarktkrapte met de sterke vraag naar specifieke technische competenties of 21^{ste} -eeuwse vaardigheden, en anderzijds het aandeel langdurig werkzoekenden duidt in die zin op een competentiemismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt.

De voorbije jaren voerde de Vlaamse overheid via ESF-competentieprognoses uit (VLAMT – SCOPE). Ze geven ons een beeld van de vraag naar vaardigheden van de toekomst en brengen ons vooral bij dat het lerend en adaptief vermogen allicht de belangrijkste vaardigheid wordt van de toekomst.

Tegen die achtergrond bevindt de opleidingsdeelname in Vlaanderen zich op een laag peil. Slechts 8,7% van de Vlamingen nam in 2018 deel aan vorming, opleiding en training. Ondanks de inspanningen om het flankerend beleid met opleidingsincentives te vernieuwen en te harmoniseren, blijft de opleidingsdeelname sinds het begin van 2000 ongewijzigd en tekende er zich geen kentering af. Drempels als de beschikbaarheid of de toegang tot opleiding speelt in Vlaanderen een veel geringere rol dan in andere EU-lidstaten. Voornamelijk de beperkte leercultuur speelt de Vlaming parten. Er is in Vlaanderen een beperkte intrinsieke motivatie van werknemers voor levenslang leren en onvoldoende zicht op de meerwaarde van deelname aan vorming, training en opleiding. Er is in Vlaanderen ook een ongelijke deelname en toegang tot levenslang leren. Het OESO-rapport geeft duidelijk weer dat zowel kortgeschoolde als oudere werknemers minder gebruik maken van bijvoorbeeld opleidingsincentives of toegang hebben tot financiële ondersteuning. Ook elementen als gezins- en werkverplichtingen, timing en plaats van opleiding, ... belemmeren de deelname aan levenslang leren. Specifieke groepen, zoals mensen met een migratieachtergrond, mensen met een handicap of langdurig werkzoekenden kennen een ongelijke toegang tot levenslang leren. Er speelt ook een duidelijk Mattheuseffect. Kortgeschoolden nemen minder vaak deel aan opleiding in vergelijking met

²⁰ VUCA staat voor Volatility, uncertainty, complexity and ambiguity en duidt op een minder voorspelbare samenleving met snelle maatschappelijke transitie's. g

midden- en hooggeschoolden.: Ze zijn minder vaak aan het werk waardoor ze minder toegang hebben tot opleiding die georganiseerd wordt door de werkgever, werkgevers bieden kortgeschoolde werknemers ook minder opleiding aan en kortgeschoolden zijn vaak minder gemotiveerd om deel te nemen aan opleiding.²¹ Daarnaast speelt de grootte van de onderneming een rol. Bijna 60% van de ondernemingen in Vlaanderen is een kmo en het zijn net de Vlaamse kmo's, die minder investeren in het versterken van de competenties van hun werknemers door deelname aan opleiding.

²¹ Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). Opleidingsdeelname en ongelijkheden op de opleidingsmarkt in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 21-29. Steunpunt Werk

2 Transitieregio Limburg

Limburg is een Belgische provincie met iets minder dan 900.000 inwoners aan de grens met Nederland en Duitsland. De economische projecties van de Europese Commissie verwachten dat de Belgische economie trager zal groeien dan het Europese gemiddelde in 2020 en 2021. De Limburgse economie kende de afgelopen 10 jaar een gelijkaardige groei als het Belgische gemiddelde, dus kunnen we ook hier wellicht slechts een beperkte groei verwachten in de komende jaren.

De Limburgse bevolking zou tussen 2021 en 2027 met ongeveer 10.000 personen aangroeien, een groei van 1,1%. De bevolking op arbeidsleeftijd zal echter dalen met 22.000 personen (-4,2%), omwille van de vergrijzing van de bevolking. In 2021 zullen er in Limburg 72 mensen op niet-beroepsactieve leeftijd zijn voor elke 100 mensen op beroepsactieve leeftijd.

Net zoals de rest van Vlaanderen en België kampt Limburg met ongelijkheden op de arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad van hooggeschoolden jonger dan 55 jaar is met 93,4% bij de hoogste in Europa (15e op 282 regio's), maar kortgeschoolden (60,4%), personen met een migratieachtergrond (60,6%) en 55-plussers (47,5%) kennen een veel lagere arbeidsdeelname.

Limburg heeft, net als de rest van Vlaanderen, echter een erg krappe arbeidsmarkt. De werkloosheidsgraad bedraagt slechts 3,8%. Voor elke openstaande vacature zijn er slechts 4,5 niet-werkende werkzoekenden beschikbaar en bijna 1 op 10 vacatures blijft langer dan 6 maanden openstaan. Heel wat sectoren en beroepen kampen met ernstige tekorten.

De middelmatige werkzaamheidsgraad en lage werkloosheidsgraad in Limburg betekenen dat slechts een beperkt aandeel van de niet-werkenden zich actief aanbiedt op de arbeidsmarkt, en veel mensen niet-beroepsactief zijn (28,6%). Sommige bevolkingsgroepen, zoals de hooggeschoolden, kennen zeer hoge werkzaamheidsgraden. Bij de kansengroepen, zoals mensen met een migratieachtergrond, 60-plussers, kortgeschoolden en personen met een , is de werkzaamheidsgraad veel lager.

Deze lage werkzaamheid is bij kortgeschoolden, personen met een en 60-plussers vooral te wijten aan een hoge inactiviteitsgraad, terwijl dit bij personen met een migratieachtergrond eerder te wijten is aan een hogere dan gemiddelde werkloosheidsgraad. Toch is ook bij deze laatste groep het aandeel niet-beroepsactieven groter dan gemiddeld, wat suggereert dat hier nog een potentieel arbeidsaanbod te vinden is dat nu niet ontgonnen wordt.

Ongeveer de helft van alle niet-werkende werkzoekenden is langer dan een jaar werkzoekend en 1 op 3 zelfs langer dan 2 jaar. Kansengroepen zijn oververtegenwoordigd onder de langdurig werkzoekenden, in het bijzonder bij diegenen die al langer dan 2 jaar werkloos zijn.

Limburg kenmerkt zich door een arbeidsmarkt die goed functioneert voor mensen met een sterk profiel. Hun werkzaamheidsgraad is hoog, hun werkloosheids- en inactiviteitsgraad is laag, en wanneer mensen toch werkloos worden, duurt dit doorgaans niet te lang. Maar mensen met een grotere afstand tot de

arbeidsmarkt hebben wel een verhoogd risico op langdurige werkloosheid en inactiviteit. Hen (terug) naar werk begeleiden blijkt een uitdaging te zijn. Ook in Limburg kunnen we geografische verschillen waarnemen, zoals de Limburgse grensregio en enkele stedelijke gebieden die specifieke aandacht vragen.

3 ESF+-programma: 5 prioriteiten

Uit deze analyse distilleren we de belangrijkste uitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt die vertaald worden naar prioriteiten in het ESF+-programma.

We vinden deze uitdagingen ook terug in de belangrijkste Vlaamse beleidsstrategieën en in de aanbevelingen die de Europese Commissie in haar Europees Semester maakt en ze komen ook aan bod in de Duurzame ontwikkeldoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties.

Het ondersteunen van de doelstelling om de werkzaamheidsgraad te verhogen richting 80% is het centrale objectief van het ESF+-programma 2021 – 2027. Het sluit aan bij de beleidsdoelstelling uit het Vlaams regeerakkoord. Hiertoe sloten de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering in het VESOC in 2020 een gezamenlijke engagementsverklaring “Iedereen aan boord” af waarin volgende actielijnen werden opgenomen:

- Iedereen aan het werk
- Iedereen duurzaam aan het werk houden
- Excellent Onderwijs én ontwikkelen van levenslang leren
- Iedereen digitaal

De doelstellingen van de Vlaamse regering, die met de sociale partners werd afgesproken met de engagementsverklaring en geconcretiseerd in het relance plan ‘Alle Hens Aan Dek (AHAD), sluiten aan bij de keuze voor de 5 onderstaande prioriteiten en specifieke doelstellingen die aan bod zullen komen in de uitvoering van het ESF+-programma 2021-2027.

Als antwoord op de COVID-19-crisis formuleerde de Vlaamse regering in september 2020 haar relanceplan Vlaamse veerkracht met 7 pijlers waarvan de ambities in ‘Investeren in mens & samenleving’ parallel lopen met de objectieven van het Vlaams ESF+ programma.

Verschillende elementen die aan bod komen in dit relanceplan worden ook gereflecteerd in dit ESF+-programma:

- Levenslang leren: 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 genooddaakt zijn zich) te heroriënteren. (SD Het versterken van de opleidingsparticipatie en vaardigheden)
- Onderwijs: Aandacht voor de meest kwetsbare kinderen en studenten en voor vroegtijdige schooluitval. (SD Inclusief Onderwijs)
- Werk: Het verhogen van de werkzaamheidsgraad richting 80% met volgende doelstellingen

- Een zo snel mogelijke activering van wie werk verliest als gevolg van corona- crisis (SD - Toegang tot de Arbeidsmarkt)
- De activering van anders-actieven en inburgeraars (SD Toegang tot de arbeidsmarkt en SD Sociale Inclusie)
- Het maximaal invullen van openstaande vacatures, en transitieën faciliteren (SD Toegang tot de Arbeidsmarkt en SD Versterken van opleidingsparticipatie)
- Een opleidings- en loopbaanoffensief (SD Versterken van opleidingsparticipatie)
- Het versterken van loopbanen van kwetsbare werkzoekenden en werknemers (SD Toegang tot de arbeidsmarkt - SD Versterken van opleidingsparticipatie – SD Investeren in werkbare jobs en inclusieve werkgeverschap)
- Werkbaar werk nog meer ondersteunen en van telewerk een duurzaam onderdeel maken in de bedrijfsorganisatie. (SD Investeren in werkbare jobs en inclusieve arbeidsmarkt)
- Inzetten op psychisch welbevinden op de werkvloer (SD Investeren in werkbare jobs en inclusieve arbeidsmarkt)

In het kader van het relanceplan sloot de Vlaamse regering een nieuw VESOC-akkoord af 'Alle hens aan Dek' met de sociale partners waarin de ondertekenaars zich gezamenlijk engageren om te investeren in een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt. Het plan bouwt voort op het eerdere akkoord 'Iedereen aan Boord' en het relanceplan van de Vlaamse regering.

Voor de **Transitieregio Limburg** is het SALKturboplan een belangrijke strategische leidraad voor de uitvoering van het ESF-programma. Eind 2020 werd het SALKturboplan voorgesteld dat als ambitie heeft de Limburgse economie duurzaam te versterken. Het plan werkt rond 4 prioriteiten, waarvan de prioriteiten een 'Competitief Limburg' en 'Inclusief Limburg' relevant zijn voor de operationalisering van dit ESF+ programma in de transitieregio Limburg.

Het SALKturboplan zet de prioriteiten verder uit in ambitielijnen en mogelijke acties.

De onderstaande ambitielijnen vormen een leidraad voor de Transitieregio Limburg in het Vlaams ESF+ programma.

Deze objectieven uit het SALKturboplan komen sterk overeen met de doelstellingen uit het VESOC-akkoord 'Iedereen aan boord' en potentiële acties uit dit actieplan sluiten nauw aan bij de inhoud van de specifieke doelstellingen van het ESF+-programma. Onderstaande schema geeft weer hoe het SALKturboplan zich verhoudt ten opzichte van de specifieke doelstellingen uit dit ESF-programma.

SALK Turbo plan		ESF+ programma
Competitief Limburg	Ambitielijn uit SALKturboplan	

Competitief Limburg	2. Waardevolle en toekomstgerichte werkrachten creëren en behouden met een integraal competentiebeleid.	SD Het versterken van de opleidingsparticipatie en vaardigheden
Inclusief Limburg'	10. Maximale ontplooiingskansen voor iedere Limburger garanderen (excellent onderwijs)	SD Inclusief Onderwijs
	11. Een arbeidsmarkt realiseren die niemand achter laat	SD Sociale Inclusie SD Toegang tot de arbeidsmarkt
	12. Een omgeving waarin elk talent kan Groeien (o.m. werkplekieren)	SD Het versterken van de opleidingsparticipatie en vaardigheden

3.1 Prioriteit 1 - Toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen

In de **beleidsnota van de Vlaamse minister van Werk en Sociale Economie** worden de uitdagingen op de arbeidsmarkt, zoals de toenemende krapte en de noodzaak om niet-beroepsactieven aan de slag te helpen, vooropgesteld. Er worden vijf speerpunten uitgesproken met als doelstelling om partners te verenigen rond de ambitie om te streven naar een werkzaamheidsgraad van 80%. De engagementsverklaring van de sociale partners doelt op een gemeenschappelijke strategische aanpak om 'iedereen aan het werk' te krijgen. Het schuift enkele elementen naar voor die passen in deze prioriteit: begeleiding op maat via een versterkt en aanklampend activeringsbeleid, aandacht voor mensen met een migratieachtergrond en mensen met een handicap, het benutten van de potentiële arbeidsreserve met een verbreding van de activeringsaanpak naar o.a. RIZIV-gerechtigden, leefloners, NEET-jongeren en gerichte strategieën ten aanzien van huisvrouwen en -mannen en het verder aanwenden van kwalitatief werkplekieren. Een identiek engagement staat ook in **het VESOC-akkoord 'Iedereen aan boord'** waar prioritair wordt ingezet op vier kwetsbare groepen: jongeren die niet in een opleiding zitten en geen werk hebben, leefloners, mensen met een RIZIV-uitkering en herintreders.

Met het **jaarlijks ondernemingsplan** verruimde de **VDAB** sinds 2020 zijn horizon met de doelstelling om het beschikbare arbeidspotentieel van niet-beroepsactieven beter te identificeren en er een actief dienstverleningsaanbod tegen te plaatsen. In het bijzonder is er oog voor het activeren van langdurig werkzoekenden, niet-beroepsactieve vrouwen met een migratieachtergrond, nieuwkomers en anderstaligen. De VDAB wil ook de vraagzijde van de arbeidsmarkt verder ondersteunen, met het accent op een inclusieve arbeidsmarkt.

De **landenspecifieke aanbevelingen** leggen eveneens de vinger op de wonde. In haar aanbeveling schetst de Europese Commissie terecht de competentiekloof en kwalitatieve mismatch, de lage werkzaamheidsgraad, de preciaire positie van kortgeschoolden, mensen met een migratieachtergrond, personen met een handicap, ouderen, en jongeren. Ze duidt onder meer op het belang van maatgerichte ondersteuning van niet-beroepsactieven en werkzoekenden, het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt en een beleid rond het versterken van de vaardigheden om de kwalitatieve mismatch tegen te gaan.

Zowel vanuit de omgevingsanalyse die duidt op de structureel ongelijke toegang als de bovenvermelde beleidsintenties wordt het faciliteren en ondersteunen van de 'Toegang tot de Arbeidsmarkt' een belangrijke prioriteit waar dit ESF+-programma 2021-2027, in samenwerking met de andere beleidsactoren en het maatschappelijk middenveld, aan zal bijdragen.

3.2 Prioriteit 2 - Sociale Inclusie

Het Vlaamse regeerakkoord gaat voluit voor een inclusieve samenleving met een primaire focus op maximale participatie van kwetsbare groepen. Ten aanzien van de armoedeproblematiek engageert de Vlaamse regering er zich toe dat in "alle Vlaamse beleidsdomeinen structurele maatregelen worden genomen om armoede te voorkomen en te bestrijden".

De Vlaamse Overheid zet ook in op activering, het versterken van mensen en het verhogen van hun zelfredzaamheid. Activering van kwetsbare groepen wordt gezien als rode draad, waarbij een hertekening van het activeringsbeleid zich aandient. Ook de beleidsnota van de Vlaamse minister van Werk en Sociale Economie stelt een flankerend aanbod voor personen in armoede en een herdenken van het activeringsbeleid voorop. In de beleidsnota van de Vlaamse minister van Werk en Sociale Economie worden de uitdagingen op de arbeidsmarkt, zoals de toenemende krapte en de noodzaak om niet-beroepsactieven aan de slag te helpen, naar voor geschoven. Een vernieuwd activeringsbeleid moet beantwoorden aan de uitdagingen van de transitionele arbeidsmarkt en inzetten op het verbreden van het aanbod naar al het talent in Vlaanderen, op en naast de arbeidsmarkt. Dit engagement ligt in lijn met de VAPA-doelstelling dat “de Vlaamse overheid burgers ondersteunt bij plotse veranderingen in hun leven zodat het risico om in armoede terecht te komen, beperkt wordt”.

De beleidsnota van de Vlaamse Minister van Werk & Sociale Economie geeft de aanzet tot een verbreding van het activeringsbeleid. Met ‘iedereen aan boord’ wordt resoluut ingezet op inclusie en toegankelijkheid van de arbeidsmarkt evenals op de dienstverlening voor “die mensen bij wie de noden het hoogst zijn”. Er wordt ingezet op BOA: bereik, ontvangst en activeren. Dit houdt een focus op samenwerking tussen diverse partners in met het oog op inclusieve en toegankelijke dienstverlening. Activeringsstrategieën worden uitgebreid en aangepast in functie van de noden van de meest kwetsbare doelgroepen. Men voorziet in deze maximale inzet op outreachende methodieken en acties om zoveel mogelijk mensen te bereiken. In lijn met de overeenkomstige strategische doelstelling in het VAPA wordt mee ingezet op het voorkomen en bestrijden van onderbescherming om te vermijden dat mensen in armoede en sociale uitsluiting terecht komen.

De beleidsnota belooft een aanpak op maat van de mogelijkheden van iedere betrokkene, waarbij maatschappelijke participatie & integratie van de burger centraal staat. De beleidsnota zet in op het multidimensionaal identificeren en wegwerken van drempels voor zinvolle participatie en integratie, zowel op maatschappelijk persoonsniveau als op structureel niveau. Hiervoor wordt expliciet de samenwerking met andere relevante beleidsdomeinen aangegaan. Ook VDAB neemt in zijn Jaarlijks Ondernemingsplan (JOP) een preventieve benadering op van personen die kampen met werk-welzijnsproblematieken in samenwerking met relevante actoren.

Het inzetten op samenwerking tussen verschillende beleidsdomeinen wordt door de Vlaamse regering als cruciaal benoemd. In dit kader wordt Sociale Inclusie gezien als een ruim begrip. Participatie is een speerpunt, met het oog op de creatie van zelfredzaamheid, de aanpak van structurele drempels en het vervullen van basiscondities voor specifieke groepen om de arbeidsmarkt te betreden. Dit geldt ten aanzien van alle groepen, met een belangrijke focus op kinderen in armoede. Een geïntegreerd aanbod van acties en nauwe samenwerking tussen verschillende relevante actoren staan hierbij centraal. Dit zowel op centraal, bovenlokaal als lokaal niveau. In dit verband is de integratie van FEAD in het ESF+ programma relevant, zeker ook ten aanzien van de toegenomen vraag ten gevolge van de COVID-19-crisis.

In de landenspecifieke aanbevelingen worden de maatschappelijke ongelijkheden van specifieke kwetsbare groepen onderlijnd en wordt de focus gelegd op het streven naar actieve inclusie. Er wordt onder meer verwezen naar mensen met een (arbeids)handicap die een breed spectrum aan drempels ervaren voor hun maatschappelijke participatie en naar de socio-economische integratie van mensen met een migratieachtergrond, zowel tweede- en derdegeneratie-migranten met Belgische nationaliteit als vluchtelingen en derdelanders.

Sociale Inclusie wordt in het ESF-programma, in lijn met de beleidskeuze in de ESF+-verordening (thematische samenhang en concentratie) een belangrijke prioriteit. De veelheid aan beleidsperspectieven vragen om een transversale samenwerking tussen alle betrokken beleidsactoren en stakeholders die in deze prioriteit vorm zal worden gegeven.

3.3 Prioriteit 3 – Levenslang Leren

3.3.1 Inclusief onderwijs en het voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom

In de beleidsnota voor de beleidsperiode 2019-2024 van de Vlaamse minister van Onderwijs worden 2 prioriteiten aangekaart die passen in het vooropstellen van inclusief onderwijs en relevant zijn voor het bevorderen van gelijke onderwijs toegang en het voorkomen van ongekwalificeerde schooluitval:

- 'Onderwijs van topkwaliteit realiseren met een maximale leerwinst voor elke lerende', waarbij:
 - o de Nederlandse taal een belangrijke sleutel vormt.
 - o de leerplicht wordt vervroegd om jonge kinderen, ongeacht hun thuissituatie, meer kansen te geven op een succesvolle schoolloopbaan.
- Elk kind op de juiste plaats in ons onderwijs krijgen en voorzien in de nodige begeleiding.

De visienota Van kwetsbaar naar weerbaar met een plan voor een kwalitatief versterkt onderwijs zet onder meer in op het versterken van de meest kwetsbare leerlingen en het verhogen van de mentale gezondheid van alle leerlingen, door de onderwijsactoren te ondersteunen.

Het voorkomen van voortijdig schoolverlaten/ongekwalificeerde uitstroom blijft een beleidsprioriteit. Het voorkomen van voortijdig schoolverlaten verloopt via een lokale aanpak, die werkt vanuit een geïntegreerde aanpak binnen onderwijs, welzijn en werk. Wanneer een leerling alsnog ongekwalificeerd uitstroomt, worden er mogelijkheden geboden om alsnog een getuigschrift, kwalificatie of diploma te behalen.

In de beleidsnota Economie, Wetenschap en Innovatie wordt ook aangegeven dat er zal worden ingezet op een STEM-actieplan 2020-2030 met als doel om het draagvlak bij de Vlaming te vergroten voor technologie, innovatie en wetenschap. Met het STEM-actieplan zal aandacht gaan naar de uitdagingen die voortvloeien

uit de digitalisering van de samenleving, in het bijzonder met AI en CS, en voor technische beroepen en TSO- en BSO-opleidingen.

3.3.2 Het versterken van de opleidingsparticipatie en de vaardigheden

In de **OESO Skills Strategy** voor Vlaanderen worden vijf thema's geïdentificeerd voor Vlaanderen: 1) een leercultuur ontwikkelen, 2) competenties beter matchen met de arbeidsmarkt, 3) competenties beter inzetten op de werkvloer, 4) de organisatie van levenslang leren voor volwassenen versterken en 5) de financiering van volwasseneneducatie verbeteren.

Het **Vlaamse regeerakkoord** plaatst het thema van levenslang leren ook hoog op de agenda, met de ambitie om Vlaanderen te transformeren tot een open, flexibele en mobiele talentenmarkt, met de omslag naar levenslang leren, een echte leercultuur met scholing, omscholing en bijscholing gedurende de hele loopbaan.

Specifiek ten aanzien van het toenemende belang van het verwerven van competenties op de werkvloer, die door het regeerakkoord en de beleidsnota's van Werk & Sociale Economie en van Onderwijs benadrukt worden, wordt ook werkplekleren en in het bijzonder duaal leren als belangrijke hefboom voor het realiseren van een echte leercultuur naar voor geschoven.

Het ondernemingsplan van de VDAB 2021 legde vanuit het relanceplan 'Alle Hens aan Dek' een de focus op een opleidings- en loopbaanoffensief, met veel aandacht voor opleidingen en werkplekleren, in het bijzonder van kwetsbare werkzoekenden.

In de investeringsrichtsnoeren voor het cohesiebeleid (annex d) in het **Europese Semester** beveelt de Europese Commissie aan om enkele initiatieven te nemen in het kader van levenslang leren en inclusieve opleidingsdeelname. In het bijzonder zal dit programma investeren in het ondersteunen van basis-, digitale - en 21^{ste} - eeuwse vaardigheden van werknemers. Bovendien zal er geïnvesteerd worden in het bevorderen van een leercultuur in Vlaanderen, de gelijke toegang tot levenslang leren, zoals in het Europees Semester wordt aangeraden. Ook voor de aanbeveling om scholing, bijscholing en omscholing van volwassenen te intensifiëren, is er ruimte mogelijk in het ESF-programma, evenals voor het advies om de ongelijkheden ten aanzien van opleidingsparticipatie in het vizier te nemen. In 2019 besliste de Vlaamse regering om een partnerschap Levenslang Leren te installeren dat een geïntegreerde beleidsaanpak ten aanzien van Levenslang Leren kan voorbereiden zoals door de EC in de landenspecifieke aanbevelingen geformuleerd.

Deze prioriteit bundelt en verbindt Levenslang Leren vanuit de verschillende perspectieven: vanuit de leerloopbaan van leerlingen en studenten en vanuit de loopbaan van de beroepsbevolking. Zo wil het ESF met deze prioriteit bijdragen aan het versterken van de 'employability', het wegwerken van de ongelijkheden ten opzichte van onderwijs- en opleidingsparticipatie en vertrekkend vanuit een integraal (leer)loopbaanperspectief.

3.4 Prioriteit 4 - Investeren in werkbare jobs en inclusieve arbeidsmarkt

Het **VESOC-actieplan Werkbaar Werk** dat door de Vlaamse sociale partners met de Vlaamse regering werd afgesloten, wil een antwoord bieden op de dalende werkbaarheidscijfers die driejaarlijks in de werkbaarheidsmonitor worden vastgesteld. Het actieplan zet in op zowel sensibilisering als concrete ondersteuning van de Vlaamse ondernemingen en organisaties om de werkbaarheid van hun werknemers te versterken. Daarnaast zet het actieplan ook in op het blijvend opbouwen en maximaal ontsluiten van kennis. Ook de beleidsnota 2019-2024 van de Vlaamse minister van Werk accentueert het belang van werkbaar werk, plaatst het in de strategische doelstelling 'Veerkrachtige ondernemingen in een toekomstbestendige arbeidsmarkt' en doelt op '(...) het inspelen op vacatures, competenties, werkplekieren, diversiteit, arbeidsorganisatie en het versterken van de werkbaarheid en innovatie van jobs'. In het licht van de COVID-19 pandemie neemt het belang van wendbare toekomstbestendige ondernemingen nog toe.

Met het ESF+-programma willen we de uitvoering van het Vlaams regeerakkoord en het actieplan Werkbaar Werk mee ondersteunen en met gerichte initiatieven de ondernemingen in Vlaanderen gidsen en begeleiden om stappen te zetten richting een werkbaar organisatie en werkbaar jobs. Binnen deze prioriteit willen wij inzetten op het creëren van duurzaam werk en het verhogen van het werknemerswelzijn van werknemers in Vlaamse organisaties. Werknemers die zinvol werk verrichten en gemotiveerd zijn, werken en leren met goesting. Ze kunnen vanuit deze basishouding beter omgaan met veranderingen die binnen en buiten de werkcontext op hen afkomen en blijven langer actief aan de slag.

In de landenspecifieke aanbevelingen verwijst de EC specifiek naar het belang van het wegwerken van vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt door er onder meer bewustmaking rond te stimuleren. We zetten met het ESF-programma specifiek in op het ondersteunen van werkgevers richting een inclusieve arbeidsmarkt, om op die manier de ongelijke aanwezigheid en integratie van specifieke groepen (mensen met migratie-achtergrond, handicap, oudere werknemers, langdurig zieken ...) op de arbeidsmarkt weg te werken vanuit interventies aan werkgeverszijde.

We spreken werkgevers aan op hun maatschappelijke en inclusieve verantwoordelijkheid en het belang voor werknemers om zinvol werk te doen dat aansluit bij de waarden waar zij achter staan. Wanneer werknemers binnen een organisatie aangesproken worden op zaken die ze intrinsiek belangrijk vinden en die dan vaak ook maatschappelijk belangrijk zijn, vergroot de betrokkenheid en het werknemerswelzijn. Op die manier willen wij zowel aandacht voor werkbaar werk als voor een inclusieve werkvloer integraal onderdeel maken van de bedrijfsvoering.

3.5. Prioriteit 5 - Sociale innovatie als antwoord op maatschappelijke uitdagingen

In de **beleidsnota van de Vlaamse minister van Werk** voor de beleidsperiode 2019-2024 wordt het potentieel van technologie en innovatie voor het opkrikken van de dynamiek en veerkracht van de Vlaamse

arbeidsmarkt als speerpunt van het toekomstig beleid beschreven, Er wordt naar ESF+ gekeken om uitdagingen op de arbeidsmarkt op een innovatieve manier aan te pakken.

Met **Visie 2050**, engageerde de Vlaamse regering zich om de noodzakelijke transitie in onze samenleving in een versnelling te brengen. Dit met inbreng van de maatschappelijke stakeholders en door samenwerking tussen ministers en over de beleidsdomeinen en beleidsniveaus heen. De ambitie voor Vlaanderen voor 2050 werd hierin vastgelegd als “het creëren van welvaart en welzijn op een slimme, innovatieve en duurzame manier in een sociaal, open, veerkrachtig en internationaal Vlaanderen, waarin iedereen meetelt. Die ambitie willen we realiseren door een nieuwe economie, voor een inclusieve samenleving en binnen de ecosysteemgrenzen van onze planeet.”

Zeven “transities” werden geprioriteerd:

- Transitie circulaire economie
- Slim Wonen en Leven
- Industrie 4.0
- Transitie levenslang leren
- Samen leven in 2050
- Transitie mobiliteit
- Energietransitie

De transitieprioriteit levenslang leren krijgt vandaag verder vorm onder de vlag van het transitieprogramma leven, leren en werken in 2050 dat door de departementen Werk en Onderwijs wordt uitgevoerd en dat door ESF ondersteund wordt (www.transitiellw.be).

Het ESF+ programma wil werk maken van het stimuleren en ondersteunen van innovatie in Vlaanderen. Hiervoor formuleren we drie acties: :

- 1) Het stimuleren van sociale innovatie in Vlaanderen.
- 2) Het ondersteunen van meer risicovolle sociale innovaties die oplossingen zoeken voor sociale uitdagingen die gerelateerd zijn aan de specifieke doelstellingen van het ESF+ programma.
- 3) Nieuwe ideeën rond leren en werken faciliteren via het transitieprogramma leven, leren en werken.

4 Programmawerking ESF Vlaanderen

Het ESF+-programma zal uitgevoerd worden door de afdeling ESF en duurzaam ondernemen van het Departement Werk en Sociale Economie die de rol van managementautoriteit opneemt. Het ESF+-programma 2021-2027 zal opgevolgd worden door zowel het Comité van toezicht, het ESF-Managementcomité en de Accounting functie (cf. infra). De verantwoordelijkheid voor de tweedelijnscontrole (Auditautoriteit) is toegewezen aan de Inspectie van Financiën.

De transitieregio Limburg wordt geïntegreerd in het ESF+-programma, met een budgetallocatie voor de provincie. Uit zowel de omgevingsanalyse als de stakeholdersconsultaties met de actoren in de provincie Limburg kan geconcludeerd worden dat de uitdagingen in Vlaanderen en in Limburg gelijklopend zijn. Thematisch spelen in Limburg vergelijkbare maatschappelijke thema's zoals het vroegtijdig voorkomen van de ongekwalificeerde schooluitval, de kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt tussen vraag en aanbod en de structurele ongelijkheden die meer kwetsbare groepen ervaren, maar kenmerkt de Limburgse arbeidsmarkt zich door een grotere amplitude. Het beheer van de interventies in de Transitieregio wordt bij de ESF-Managementautoriteit geplaatst, in het bijzonder het Comité van toezicht en het Managementcomité. Vanuit de transitieregio Limburg worden twee vertegenwoordigers toegevoegd aan het Comité van Toezicht.

Het ESF+-programma vertrekt vanuit de vereiste thematische concentratie in de ESF+-Verordening en tracht vanuit een gefocuste strategie en de concentratie van de middelen over 6 prioriteiten in te spelen op de belangrijkste uitdagingen van de Vlaamse arbeidsmarkt. Het is een kaderprogramma dat de contouren schetst voor de periode van 2021 tot 2027 (N+2). Het zal ingevuld worden vanuit de keuze voor een doorgedreven partnerschapsbenadering.

Zowel in het ESF-Managementcomité als in het Comité van toezicht met EFRO worden de 'civil society' en de beleidsactoren uit de belendende beleidsdomeinen betrokken bij de voorbereiding, uitvoering en opvolging van het programma (zie hiervoor Deel – Programma-autoriteiten). Met de verschillende beleidsactoren wordt er periodiek afgestemd om gedeelde uitdagingen en transversale opportuniteiten maximaal te benutten in het ESF+-programma. De werking met twee intermediaire organen, met name de VDAB (prioriteit Toegang tot de arbeidsmarkt – Actieve Inclusie en LLL) en het departement Onderwijs en Vorming (prioriteit LLL) met telkens een toegewezen budget wordt verdergezet. Het toekomstgericht beleid rond levenslang leren wordt mee vorm gegeven door een co-creatiemodel waarin het partnerschap Levenslang leren, samen met het departement Onderwijs en Vorming, het departement Werk en Sociale Economie onder de regie en het beheer van ESF Vlaanderen zullen streven naar het versterken van het concept van de 'lerende samenleving' (cf. infra partnerschap). Het departement Onderwijs en departement werk en sociale economie zullen worden betrokken bij de opmaak van alle oproepen in verband met acties

in het kader van het partnerschap voor Levenslang Leren die onder het beheer en regie van de MA zullen worden opgemaakt

Tussen de beide cohesiefondsen EFRO en ESF+ en met het Interreg-programma, is er onderliggende uitwisseling en afstemming over de uitvoering van de programma's, met het oog op het versterken van de synergiën en complementariteit van deze fondsen. Dat geldt eveneens voor het aligneren van het integratielukkig uit het AMF-programma met het ESF-programma. Voor het AMF-programma, dat federaal wordt beheerd, zal de uitvoering van het Vlaamse integratielukkig gedelegeerd worden naar dezelfde afdeling als diegene die de managementautoriteit voor ESF+ zal waarnemen. Op die manier zal de afdeling een scharnierfunctie uitoefenen en de wisselwerking met het Vlaams ESF+-programma garanderen.

Er zal ook verder gewerkt worden met twee intermediaire organen, met name de VDAB voor het regie gedeelte en het Departement Onderwijs & Vorming. Met beiden zal er een duidelijke rolverdeling worden afgesproken, met toegewezen budgetten en verantwoordelijkheden. Waar relevant kunnen er in de looptijd van het programma bijkomende structurele relaties met andere actoren worden opgezet.

Dit programma bouwt verder op de geleerde lessen en evoluties in het ESF+-programma 2014-2020.

De brede partnerschapsbenadering is het resultaat van de in de vorige programmaperiode nog geïntensifieerde samenwerking met stakeholders en actoren. Meer speciaal zal de modus operandi om samen te werken met de lokale besturen aangepast worden aan hun noden om tijdig te kunnen meewerken aan de opbouw van de nodige oproepen, het voorzien van cofinanciering en de coaching bij het ontwikkelen van lokale partnerschappen en projecten. Ook met de sociale partners, met een belangrijke rol voor de sectorale organisaties, zal verder nauw worden samengewerkt (cf. deel 5 Partnerschap). In de programmaperiode 14-20 was er in heel wat oproepen aandacht voor de gedragenheid en betrokkenheid van de lokale besturen, bv. de oproepen Outreach & Activering en Vluchtelingen en Werk, of werd er rond specifieke maatschappelijke uitdagingen samengewerkt met actoren uit andere beleidsdomeinen die soms ook bijdroegen aan de cofinanciering van de projecten, bv. de oproepen Duaal Leren, Artificiële Intelligentie en Ondernemerschap. De samenwerking met en betrokkenheid van de lokale besturen zal in het kader van de uitvoering van dit programma nog worden geïntensifieerd (cf. deel 5 Partnerschap). Daarnaast tekende zich een hechte samenwerking af met de sociale partners, bijvoorbeeld voor de voorbereiding van de ESF-initiatieven rond werkbaarheid of voor de oproepen die zich richtten tot sectororganisaties. In het eigen beleidsdomein zorgde het inkantelen van het ESF-agentschap, dat tot begin 2016 als een afzonderlijke entiteit opereerde, voor een sterkere beleidsmatige samenhang van het ESF-programma in het beleidsdomein van werk en sociale economie.

ESF Vlaanderen zette ook in de voorbije programmaperiode in op kennisdeling. De themawerking van ESF bracht de voorbije jaren al heel wat actoren op de been die rond verschillende arbeidsmarktgerichte inhouden hun praktijken uitwisselden en informatie met elkaar deelden. Bijzonder aan de programmaperiode 2014-2020 is de sterke beweging naar de ondersteuning via lerende netwerken en

procesondersteuning met een grotere focus om de geleerde kennis rechtstreeks toe te passen in de projectorganisaties. Het over de projecten heen bundelen van kennis en expertise en de hieruit gedistilleerde (beleids)aanbevelingen zorgde voor een sterkere kennistransfer van de ESF-werking naar andere (beleids)actoren.

In deze programmaperiode willen we de impact van ESF+ op de versterking van de Vlaamse arbeidsmarkt nog vergroten en nemen we de werking met externe procesbegeleiding en het faciliteren van kennisdeling op in beleidsrelevante oproepen en initiatieven.

We mikken met dit ESF+-programma zowel op het direct ondersteunen van personen en organisaties, met gerichte acties om hun duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt versterken of hun positie in de samenleving te verstevigen, als op duurzame hervormingen van de Vlaamse arbeidsmarkt, met acties zoals experimenten, proeftuinen en multistakeholder platformen, die vanuit brede inzichten op de opportuniteiten, hefboomen en drempels van meer complexe vraagstukken een leerproces op gang brengen en zo structurele oplossingen voorstellen. Zo willen we mensen opleiden, maar niet zonder ook de meer structurele drempels voor hun opleidingsdeelname te benaderen. Zo willen we mensen vaardig maken voor hun arbeidsmarktdeelname, maar niet zonder ook duurzaam te investeren in een open en inclusieve en niet-discriminatoire arbeidsmarkt. Zo willen we de kwetsbare positie van mensen in armoede verbeteren, maar niet zonder structureel in te zetten op de verschillende uitsluitingsmechanismen die zij ervaren.

De Vlaamse ESF+-managementautoriteit positioneerde zich de voorbije programmaperioden als een koploper op het gebied van transnationale samenwerking en kennisuitwisseling. ESF Vlaanderen zal zich ook in deze programmaperiode verder focussen op transnationale uitwisseling, met als oogmerk om kennis vanuit andere lidstaten in Vlaanderen te implementeren en Vlaamse expertise uit te dragen in Europa en zich ook volop engageren in transnationale samenwerking onder indirect en direct beheer van de EC. Indien noodzakelijk en opportuun kan daarenboven vanuit elke programma-prioriteit een internationale samenwerking worden voorzien. Tegelijk nam ESF Vlaanderen in de programmaperiode initiatieven om haar bereik te vergroten, bijvoorbeeld ten opzichte van kleine- en middelgrote ondernemingen, en om vanuit een evaluatiestudie kwalitatieve expertise in te brengen in projecten. Exemplarisch is de oproep DRIVE die vanuit een laagdrempelige insteek de administratieve lasten meer uit handen wil nemen van de kmo's en met externe kwalitatieve dienstverlener(s) een HR-ondersteuning op maat aanbiedt. In deze programmaperiode zullen deze methodieken verder worden verkend en waar relevant verder worden toegepast.

ESF Vlaanderen kent, met het oog op het verlagen van de administratieve lasten, ook een lange traditie van het werken met vereenvoudigde kostensoorten en maakt nog eerder uitzonderlijk gebruik van reële kosten. In de programmaperiode 2014-2020 introduceerde ESF Vlaanderen een standaarduurtarief voor de personeelskosten, op basis van een factor die de gemiddelde loonkost in Vlaanderen op het brutoloon in rekening neemt. In het merendeel van de ESF-oproepen werd een forfaitarisering van de directe en indirecte kosten toegepast, door het toepassen van de 'off the shelf' bepalingen uit de ESF+- en CPR-Verordeningen of berekeningen door de ESF-Managementautoriteit. Ook ten aanzien van de 'intermediaire organen' VDAB

Actor Regie en Onderwijs hanteerde ESF Vlaanderen vereenvoudigde eenheidskosten, bijvoorbeeld voor het begeleiden van werkzoekenden. In deze programmaperiode wil ESF Vlaanderen een koploper blijven in het benutten van de mogelijkheden die de CPR biedt om de administratieve lasten te beperken en te werken met vereenvoudigde kostensoorten (Art. 48 – 51 CPR) . In dit ESF-programma zal ten volle gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden van art. 88 - 89 in de CPR Verordening (Financiering die geen verband houdt met kosten) om nog meer juridische zekerheid te creëren en deze te koppelen aan standaardkosten of lump sums. Het gebruik van vereenvoudigde kostensoorten wordt opgenomen in het ESF-programma zoals voorzien in de CPR. (zie Deel - Vereenvoudigde Kostensoorten). Daarnaast zal ESF Vlaanderen verder inzetten op administratieve vereenvoudiging, o.a. door het ter beschikking stellen van een nieuw en speciaal ontwikkelde nieuwe web based applicatie voor het beheer van de projecten. ESF Vlaanderen zal ook een app voor de tijdsregistratie ter beschikking stellen die en de administratie en de controle moet vereenvoudigen en sluitender maken.

5 Motivering Specifieke doelstellingen

Tabel 1		
Beleidsdoelstelling	Specifieke doelstelling of specifieke prioriteit*	Motivering (samenvatting)
Een sociale en inclusiever Europa door de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten	Verbeteren van de toegang tot werk en activeringsmaatregelen voor alle werkzoekenden, met name jongeren, vooral door de jongerengarantie uit te voeren, voor langdurig werklozen en voor kansarme groepen op de arbeidsmarkt, en voor inactieven, en door zelfstandig ondernemerschap en de sociale economie te bevorderen	De ongelijkheden op de Vlaamse arbeidsmarkt (cf. omgevingsanalyse en landenspecifiek aanbeveling), inclusief het Vlaams beleidskader om de werkzaamheidsgraad te verhogen naar 80% rechtvaardigen de inzet van acties op deze specifieke doelstelling.
	Bevorderen van de aanpassing van werknemers, ondernemingen en ondernemers aan veranderingen, van actief en gezond ouder worden en van een gezonde en voldoende aangepaste werkomgeving met aandacht voor gezondheidsrisico's	Eenzijds is er de recente negatieve trend in de cijfers van de werkbaarheid in Vlaanderen, met het actieplan Werkbaar Werk dat er een antwoord op wil formuleren, anderzijds, de beleidsdoelstelling om te streven naar het versterken van een inclusieve arbeidsmarkt.

	<p>Bevorderen van de gelijke toegang tot en de voltooiing van kwalitatieve en inclusieve voorzieningen voor onderwijs en opleiding – vooral voor kansarme groepen – vanaf voor- en vroegschoolse educatie en opvang via algemeen onderwijs en beroepsonderwijs en -opleiding tot tertiair onderwijs, evenals volwassenenonderwijs en -opleiding, onder meer door de leermobiliteit voor iedereen en de toegang voor personen met een handicap te vergemakkelijken</p>	<p>Uit de omgevingsanalyse blijkt een ongelijke uitkomst van deelname aan onderwijs en een hoge ongekwalificeerde uitstroom. Er zijn belangrijke beleidsplannen, als het actieplan 'samen tegen schooluitval' en de beleidsnota van de Vlaams minister van Onderwijs met de ambitie om de gelijke schooltoegang te bevorderen.</p>
	<p>Bevorderen van een leven lang leren, met name flexibele bij- en herscholingsmogelijkheden voor iedereen op het gebied van ondernemers- en digitale vaardigheden, beter anticiperen op veranderingen en nieuwe vereisten inzake vaardigheden op basis van de behoeften van de arbeidsmarkt, versoepelen van loopbaanovergangen en</p>	<p>Uit de omgevingsanalyse blijkt dat slechts 8,7% van de Vlamingen regelmatig deelneemt aan opleiding. OESO-onderzoek toont dat grote aantallen werknemers risico lopen op een competentiemismatch. De OESO Skills Strategie beveelt Vlaanderen aan een cultuur van levenslang leren te bevorderen. Vlaanderen wordt gekenmerkt door een groot aantal oningevulde vacatures, met een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. . Ook de Europese Commissie beveelt Vlaanderen in haar landenspecifieke aanbevelingen aan om verder in te zetten op het bevorderen van levenslang leren.</p>

	bevorderen van beroepsmobiliteit	
	Bevorderen van actieve inclusie met het oog op gelijke kansen, non-discriminatie en actieve participatie, en verbeteren van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, met name voor kansarme groepen	<p>De nood aan de socio-economische integratie van o.m. mensen met een migratie-achtergrond, vluchtelingen, mensen met een handicap blijkt uit de omgevingsanalyse</p> <p>Er is de vereiste van thematische concentratie in de ESF+ Verordening waaraan tegemoet wordt gekomen. De Europese Commissie beveelt Vlaanderen in haar landenspecifieke aanbevelingen aan om in te zetten op sociale inclusie.</p>
	Moderniseren van de arbeidsmarktinstellingen en -diensten om behoeften aan vaardigheden te beoordelen en erop te anticiperen en om tijdige en op maat gesneden bijstand en steun te verlenen voor een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en voor overgangen en mobiliteit op de arbeidsmarkt	<p>Volgens de landspecifieke aanbevelingen van de EC kampt Vlaanderen ondanks haar hoge welvaart nog met enkele structurele problemen zoals de ongelijke toegang van specifieke groepen (personen met een handicap, migratie-achtergrond, ...) op de arbeidsmarkt en hun deelname aan de samenleving, de relatief lage werkzaamheidsgraad, de competentie mismatch en de ongelijke uitkomst van onderwijs. De toenemende werkstress die Vlaamse werknemers ervaren zet de jobretentie onder druk.</p> <p>Tegelijk zet Vlaanderen met Visie 2050 in op het sterker anticiperen op nieuwe maatschappelijke transities, met een impact op anders leren, leven en werken. Zowel de structurele elementen als de steeds snellere cycli van maatschappelijke transities vragen om nieuwe antwoorden, zowel vanuit overheden als instellingen, als vanuit actoren in de samenleving om hun dienstverlening te adapteren en te moderniseren. Het expertenadvies naar aanleiding van de gevolgen van de COVID-19-crisis https://www.vlaanderen.be/publicaties/expertenadvies-relevancebeleid-vlaamse-arbeidsmarkt pleit voor</p>

		systemische adaptaties van de Vlaamse arbeidsmarkt die we met dit programma willen versterken.
--	--	--

Deel II Prioriteiten

Prioriteit 1 - Toegang tot de arbeidsmarkt

<input type="checkbox"/> Deze is een prioriteit voor een relevante landspecifieke aanbeveling
<input type="checkbox"/> Dit is een prioriteit voor jeugdwerkgelegenheid
<input type="checkbox"/> Dit is een prioriteit voor innovatieve acties
<input type="checkbox"/> Dit is een prioriteit voor de aanpak van materiële deprivatie**

Specifieke doelstelling 1: Toegang tot werkgelegenheid

Art. 3 ESF+ verordening: Verbeteren van de toegang tot werk en activeringsmaatregelen voor alle werkzoekenden, met name jongeren, vooral door de jongerengarantie uit te voeren, voor langdurig werklozen en voor kansarme groepen op de arbeidsmarkt, en voor inactieven, en door zelfstandig ondernemerschap en de sociale economie te bevorderen

Interventie van de fondsen

Bijbehorende type acties

Vlaanderen wil de werkzaamheidsgraad verhogen naar 80%. Met deze specifieke doelstelling wordt een toename van de uitstroom naar werk van niet-werkende werkzoekenden VDAB-klienten betracht, een hogere deelname van niet-beroepsactieve groepen aan de arbeidsmarkt vooropgesteld en gestreefd naar een doeltreffend retentiebeleid.

Er worden acties ingezet die direct interveniëren op het individu, op de relatie tussen vraag en aanbod en op het structureel versterken van de toegang tot de arbeidsmarkt van de beoogde doelgroepen.

1. Activering

Vlaanderen stelt zich als ambitie om het activeringsbeleid structureel te verbreden naar andere groepen dan de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Hiertoe wordt de arbeidsreserve uitgebreid met mensen op beroepsactieve leeftijd die niet werken en niet ingeschreven zijn bij VDAB, in het bijzonder

specifieke ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt. Naast de doelgroep van de niet-beroepsactieven zijn ook acties mogelijk voor de niet-werkende werkzoekenden.

Om de doelstelling te realiseren om meer mensen te bereiken, kunnen acties ondernomen worden die gericht zijn op het identificeren, sensibiliseren en motiveren van zowel de doelgroep als de werkgevers.

De acties hebben tot doel om mensen toe te leiden naar en ze te begeleiden in een breed ondersteunend aanbod met als oogpunt hen te activeren naar een job als loontrekkende of ondernemer. Het bereiken en ondersteunen van niet-beroepsactieve groepen vereist onder meer de inzet van outreachende acties.

De acties vertrekken zoveel mogelijk vanuit de brede leefwereld van de doelgroep en anticiperen op de drempels, zowel deze van de vraag- als de aanbodzijde, die een directe toegang tot de arbeidsmarkt in de weg staan.

2. Inschatten en oriëntering

De acties hebben tot doel om een profielschets te maken en zo te identificeren wat de afstand van de deelnemer is tot de arbeidsmarkt. Ze brengen in kaart welke verwachtingen het individu heeft, welke mogelijkheden er zijn en welke drempels worden ervaren om zo een goede inschatting te kunnen maken van de specifieke behoeften van het individu en hoe de vraagzijde van de arbeidsmarkt (ondernemingen) de kloof kan overbruggen.

De oriëntering brengt de vaardigheid(mis)match van het individu ten opzichte van de arbeidsmarkt in beeld. Op basis hiervan zal een passend traject worden bepaald met als finaliteit de duurzame tewerkstelling van het individu.

Mogelijke acties ten aanzien van het oriënteren en inschatten zijn onder meer:

- Outreachende acties ten aanzien van specifieke, minder zichtbare en kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt
- Profielschets van werkzoekenden en inactieven
- Acties de ondersteuningsnoden van de werkzoekenden in beeld nemen
- Drempelanalyses van langdurig werkzoekenden

3. Intensieve begeleiding van de doelgroepen

De trajectbegeleiding focust zich op het wegnemen van de drempels en/of het overbruggen van de generieke vaardigheids- en attitudekloof met de vraagzijde van de arbeidsmarkt. De acties moeten de deelnemer kunnen ondersteunen in een kortlopend, intensief of gespecialiseerd, maar telkens arbeidsmarktgericht, begeleidingstraject. Hierbij kunnen hefboomen als taal, mobiliteit, balans werk-gezin, gezondheid, (tijdelijke) werkervaring... aan bod komen die de transitie naar tewerkstelling mogelijk maken. Ook een gespecialiseerde dienstverlening die inspeelt op de specifieke mogelijkheden,

ondersteuningsnoden en eventuele (gezondheids)beperkingen van de doelgroep is mogelijk, bijvoorbeeld de ondersteuning op de werkvloer.

Acties kunnen de brug slaan tussen de concrete vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt d.m.v. activiteiten in het kader van jobhunting en bemiddeling. Ze zetten in op het verkennen en faciliteren van concrete instroommogelijkheden voor deelnemers. Ze bieden een antwoord op de drempels die werkgevers ervaren bij de instroom en de duurzame tewerkstelling van de werknemer.

Mogelijke voorbeelden van acties en/of acties ten aanzien van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt:

- Het ondersteunen en begeleiden van werkzoekenden op de werkvloer
- Het aanbieden en begeleiden van stages op de werkvloer
- Werkervaringstrajecten van werkzoekenden en niet-beroepsactieve groepen
- Ondersteuning- en begeleiding van werkzoekenden en niet-beroepsactieve bij het aanscherpen van generieke vaardigheden;
- Trainingsinitiatieven van werkzoekenden en niet-beroepsactieve groepen;
- Acties die tot doel hebben de sollicitatievaardigheden van de deelnemers te versterken;
- Jobhunting en intensieve bemiddelingsinitiatieven
- Generieke vaardigheidsondersteuning
- Taalondersteuning trajecten en interculturele begeleiding
- Herintegratietrajecten van werknemers.
- Begeleiding van medewerkers uit maatwerk in functie van de doorstroom naar het reguliere economisch circuit
- ...

4. Instroom, nazorg en retentie

Sluitstuk van de tewerkstelling is zowel de ondersteuning van de ingestroomde werknemer op de werkvloer, als het ondersteunen van de werkgever bij het instroomproces. Als de deelnemer de stap heeft gezet naar werk kan er voorzien worden in nazorginitiatieven. Deze kunnen gaan om zowel ondersteuning kort na de aanwerving, bijvoorbeeld met de ondersteuning op het vlak van attitude, taal en communicatie als om structurele ondersteuning met het oog op de duurzame tewerkstelling. Er kunnen acties voorzien worden die de onderneming gericht kan ondersteunen bij de integratie van nieuwe medewerkers, bijvoorbeeld het ondersteunen van mentoren, aanpassingen en toegankelijkheid, coachen van medewerkers ...

De acties ten aanzien van ondernemingen zijn gericht op het flankeren van het individuele instroomproces van de ondersteunde deelnemers.

De acties kunnen zowel vertrekken vanuit het individuele perspectief, met name de werknemer met zijn ondersteuningsnood ten opzichte van duurzame tewerkstelling, als vanuit het organisatieperspectief, de werkgever en zijn relatie tot de instromende en aangeworven werknemer. In die zin kan er ook aandacht zijn voor het ondersteunen van de werkgever ten aanzien van de duurzame tewerkstelling van de ondersteunde deelnemer en specifieke processen om jobs te creëren voor specifieke doelgroepen.

Voorbeelden van maatregelen die de aanbodzijde van de arbeidsmarkt ondersteunen:

- Begeleiding van mentoren en begeleiders op de werkvloer
- Ondersteuning en omkaderingsacties van het instroomproces van nieuwe medewerkers
- Taal- en interculturele ondersteuning voor ondernemingen in het kader van het instroomproces van nieuwe medewerkers
- Jobcarving en jobhunting
- Brede ondersteuningsacties met het oog op de toegang tot huisvesting, mobiliteit, kinderopvang, integratie, ..

Acties die ondernemingen bewust maken van bijvoorbeeld inclusie, inclusief werkgeverschap of non-discriminatie of die streven naar het duurzaam adapteren van hr-processen en het shiften van de arbeidsorganisatie komen aan bod in de prioriteit 'Investeren in werkbare jobs en inclusieve arbeidsmarkt'. Ook het versterken van de generieke arbeidsorganisatie en hr-beleid, het duurzaam adapteren van werkgevers naar inclusief werkgeverschap kan aan bod komen in de prioriteit Werkbaarheid en inclusieve arbeidsmarkt.

Systematisch versterken en adapteren

Er kan door de inzet van ESF+-acties gestreefd worden naar het systematisch versterken van de Vlaamse arbeidsmarkt en de dienstverlening ten aanzien van de toegang tot de arbeidsmarkt.

Hiertoe kunnen er in deze specifieke doelstelling acties opgezet worden die mikken op het bundelen van kennis en expertise, het distilleren van (beleids)aanbevelingen en het realiseren van kennistransfer naar en impact op de werking van andere (beleids)actoren.

De acties kunnen als doel hebben om meer structurele drempels op de arbeidsmarkt aan te pakken, in het bijzonder de drempels die specifieke kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt ervaren. Voorbeelden van mogelijke acties zijn onder meer:

- geïntegreerde dienstverleningsconcepten
- one-stop-shop-modellen
- brede ondersteuning van loopbaantransities
- optimalisering van bemiddelingsprocessen
- vernieuwen van assessment- en begeleidingsmethodieken en tools
- versterken van welzijn-werktrajecten
- sectorspecifieke trajecten



De belangrijkste doelgroepen

De doelgroep in deze prioriteit omvatten werkzoekenden en niet-beroepsactieve personen, met inbegrip van langdurig zieken in het kader van de re-integratie op de arbeidsmarkt en ingestroomde werknemers.

Er is in het bijzonder aandacht voor leefloongerechtigden, oudere werkzoekenden, langdurige zieken, jongeren, NEETs, kortgeschoolden, personen met een (arbeids)handicap (bijvoorbeeld in het kader van gespecialiseerde begeleiding), specifieke niet-beroepsactieve groepen.

Rekening houdend met de omgevingsanalyse, de landenspecifieke aanbevelingen zetten we ook in op langdurige werkzoekenden en mensen met een migratieachtergrond.

Er is ook aandacht voor de doelgroep van mensen die omwille van economische en maatschappelijke disrupties werkzoekend worden.

In het kader van het systematisch versterken van de toegang tot de arbeidsmarkt zijn ook brede actoren, intermediaire organisaties, ondernemingen een potentiële doelgroep. Het kan onder meer gaan om lokale besturen, sectororganisaties, dienstverleners, ..

Acties ter waarborging van gelijkheid, inclusie en non-discriminatie Article 17(3)(d)(iia) CPR

De acties richten zich zowel tot de vraag- (ondernemingen) als de aanbodzijde (werkzoekenden, niet-beroepsactieve groepen ...) en hebben expliciet tot doelstelling om de gelijke toegang tot de arbeidsmarkt en het inclusievermogen van ondernemingen te bevorderen. De acties zetten in op non-discriminatie door bijvoorbeeld ondernemingen concrete tools aan te reiken en hen te ondersteunen rond diversiteitsvragen, interculturaliteitsaspecten, edm.. met betrekking tot het instroomproces van nieuwe medewerkers en hun achtergrond.

Beoogde specifieke gebieden, inclusief het geplande gebruik van territoriale instrumenten –

Het principe van territorialiteit en gebiedsgerichte werking wordt ten aanzien van de stedelijke en subregio's in Vlaanderen gerealiseerd door het toepassen van een modus operandi die voor elke actie, naast de Vlaamse, ook de stedelijke en lokale dimensie inschat en, waar vereist, passende maatregelen neemt.

De relevante territoriale partners en actoren worden via een bottom-up benadering betrokken bij de uitvoering van het programma.

De provincie Limburg beantwoordt aan de criteria van Transitieregio.

De interregionale, grensoverschrijdende en transnationale acties

Er zijn interregionale en transnationale acties mogelijk. De relevantie van transnationale en interregionale acties zal worden ingeschat bij de voorbereiding van de actie.

Het geplande gebruik van financieringsinstrumenten

Waar relevant kan er gebruik gemaakt worden van financieringsinstrumenten.

2.1.1.2 Indicatoren

Tabel 2: Outputindicatoren

Prioriteit	Specifieke doelstelling	Fonds	Regiocategorie	ID	Indicator
1	Art. 3 - 1 a	ESF+	Meer ontwikkeld		Aantal deelnemers
1	Art. 3 - 1 a	ESF+	Transitieregio		Aantal deelnemers
1	Art. 3 - 1 a	ESF+	Meer ontwikkeld		Kwetsbare deelnemers werkzoekenden en n (een buitenlandse achtergrond, ..)

1	Art. 3 - 1 a	ESF+	Transitieregio		Kwetsbare deelnemers werkzoekenden en met een buitenlandse achtergrond, ..)
		ESF+	Meer ontwikkeld		
		ESF+	Transitieregio		
		ESF+	Meer ontwikkeld		
		ESF+	Transitieregio		
		ESF+	Meer ontwikkeld		
		ESF+	Transitieregio		
		ESF+	Meer ontwikkeld		
		ESF+	Transitieregio		

Tabel 3: Resultaatindicatoren

Prioriteit	Specifieke doelstelling	Fonds	Regiocategorie	ID	Indicator
1	Art. 3 - 1 a	ESF+	Meer ontwikkeld		% deelnemers die zes maanden na de deelname
1	Art. 3 - 1 a	ESF+	Transitieregio		% deelnemers die zes maanden na de deelname

Tabel 4: Dimensie 1 – interventiegebied

Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - 1 a	134 - Maatregelen voor betere toegang tot de arbeidsmarkt	50 069 169,23

	ESF+	Transitieregio	Art. 3 - 1 a	134 - Maatregelen voor betere toegang tot de arbeidsmar kt	7 547 076,9
--	------	----------------	--------------	--	-------------

Tabel 5: Dimensie 2 – financieringsvorm

Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - 1 a	01 - Subsidie	50 069 169,23
	ESF+	Transitieregio	Art. 3 - 1 a	01 - Subsidie	7 547 076,9

Tabel 6: Dimensie 3 – territoriaal uitvoeringsmechanisme en territoriale focus

Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
1	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - 1 a	33	50 069 169,23
1	ESF+	Transitie	Art. 3 - 1 a	33	7 547 076,9

Tabel 7: Dimensie 6 – secundaire thema's ESF+

Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
1	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - 1 a		
1	ESF+	Transitie	Art. 3 - 1 a		
Nr. Prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
1	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - 1 a	2	20 027 667,69
1	ESF+	Transitie	Art. 3 - 1 a	2	3 018 830,7

Tabel 2: Outputindicatoren								
Prioriteit	Specifieke doelstelling	Fonds	Regiocategorie	ID	Indicator	Meeteenheid	Mijlpaal (2024)	Doelstelling (2029)
1	Art. 3 - 1 a	ESF+	Meer ontwikkeld		Aantal deelnemers	deelnemers	17 012,94	65 434,39
1	Art. 3 - 1 a	ESF+	Transitieregio		Aantal deelnemers	deelnemers	1 709,61	6 575,42
1	Art. 3 - 1 a	ESF+	Meer ontwikkeld		Kwetsbare deelnemers werkzoekenden en niet-beroepsactieven (inactieven, langdurig werkzoekenden, 55 jaar en ouder, kortgeschoolden, deelnemers met een handicap, deelnemers met een buitenlandse achtergrond, ..)	deelnemers	14 461,00	55 619,23
1	Art. 3 - 1 a	ESF+	Transitieregio		Kwetsbare deelnemers werkzoekenden en niet-beroepsactieven (inactieven, langdurig werkzoekenden, 55 jaar en ouder, kortgeschoolden, deelnemers met een handicap, deelnemers met een buitenlandse achtergrond, ..)	deelnemers	1 453,17	5 589,10

Tabel 3: Resultaatindicatoren

Prioriteit	Specifieke doelstelling	Fonds	Regiocategorie	ID	Indicator	Meeteenheid	Uitgangspunt of referentiewaarde	Referentiejaar	Doelstelling (2029)	Bron van gegevens	Opmerkingen [200]
1	Art. 3 - 1 a	ES F+	Meer ontwikkeld		% deelnemers die zes maanden na de deelname aan het werk zijn, met inbegrip van werk als zelfstandige	% deelnemers	0	2021	40%	MLP (VD AB)	
1	Art. 3 - 1 a	ES F+	Transitieregio		% deelnemers die zes maanden na de deelname aan het werk zijn, met inbegrip van werk als zelfstandige	% deelnemers	0	2021	40%	MLP (VD AB)	

Tabel 4: Dimensie 1 – interventiegebied					
Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - 1 a	134 - Maatregelen voor betere toegang tot de arbeidsmarkt	50 069 169,23

	ESF+	Transitieregio	Art. 3 - 1 a	134 - Maatregelen voor betere toegang tot de arbeidsmarkt	7 547 076,92
--	------	----------------	--------------	---	--------------

Tabel 5: Dimensie 2 – financieringsvorm

Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - 1 a	01 - Subsidie	50 069 169,23
	ESF+	Transitieregio	Art. 3 - 1 a	01 - Subsidie	7 547 076,92

Tabel 6: Dimensie 3 – territoriaal uitvoeringsmechanisme en territoriale focus

Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
1	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - 1 a	33	50 069 169,23
1	ESF+	Transitie	Art. 3 - 1 a	33	7 547 076,92

Tabel 7: Dimensie 6 – secundaire thema's ESF+

Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
1	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - 1 a		
1	ESF+	Transitie	Art. 3 - 1 a		

Nr. Prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
1	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - 1 a	2	20 027 667,69
1	ESF+	Transitie	Art. 3 - 1 a	2	3 018 830,77

Prioriteit 2 - Sociale Inclusie

<input type="checkbox"/> Deze is een prioriteit voor een relevante landspecifieke aanbeveling
<input type="checkbox"/> Dit is een prioriteit voor jeugdwerkgelegenheid
<input type="checkbox"/> Dit is een prioriteit voor innovatieve acties
<input type="checkbox"/> Dit is een prioriteit voor de aanpak van materiële deprivatie**

Specifieke doelstelling – Sociale Inclusie

Art. 3 ESF+ verordening: Bevorderen van actieve inclusie met het oog op gelijke kansen, non-discriminatie en actieve participatie, en verbeteren van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, met name voor kansarme groepen

Interventie van de fondsen

Bijbehorende type acties

Het ESF+ programma zet met 'Sociale inclusie' sterk in op het versterken van de basisvoorwaarden van arbeidsmarktparticipatie en volwaardige deelname aan de samenleving en neemt het integrale traject, van bijvoorbeeld niet-beroepsactieve groepen en mensen in armoede, in het vizier. Tewerkstelling is een objectief, maar deelname aan de samenleving en toegang tot essentiële diensten als gezondheidszorg, huisvesting, sociale voorzieningen, vrijwilligerswerk ... worden als belangrijke basiscondities gezien waarop dit ESF+-programma op wil inzetten. Dat het FEAD-programma in de ESF+-verordening werd opgenomen kan ook in Vlaanderen voor een hefboom zorgen om synergiën te vinden met het federale programma (zie ook partnerschap).

Deze specifieke doelstelling richt zich naar acties voor mensen die niet of onvoldoende duurzaam kunnen participeren aan de samenleving en/of de arbeidsmarkt.

Kadering

De acties doelen op de volwaardige en evenwaardige participatie aan de samenleving om zo achterstelling en uitsluiting van de deelnemers weg te werken en het recht op een menswaardig bestaan te beogen. Er wordt gewerkt aan het invullen van de basiscondities van de deelnemers om zo ook verdere stappen te zetten richting aansluiting, in het bijzonder ook met de arbeidsmarkt.

Er worden acties geplaatst tegenover die groepen die een lagere participatiegraad hebben aan de samenleving en/of die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, en voor wie het bestaande aanbod onvoldoende is afgestemd op hun kwetsbare positie of er geen (voldoende) duurzame oplossing voor biedt. In het bijzonder kan er ook aandacht zijn voor het bestrijden van armoede en kinderarmoede, waaronder initiatieven die vanuit een integrale benadering zorgen voor het ondersteunen en versterken van acties, bijvoorbeeld in het kader van materiële deprivatie (FEAD).

De acties kunnen ingrijpen op het versterken van het individuen en het verkleinen van hun afstand tot de samenleving en de arbeidsmarkt. Ze kunnen eveneens doelen op het systemisch optimaliseren en versterken van bestaande dienstverleningen of om hier verbeterde dienstverleningen rond op te zetten.

Voorbeelden van maatregelen en/of acties

(1) Direct ondersteunen van deelnemers

De acties omvatten intensieve maatgerichte trajecten die mensen met een kwetsbare positie in de samenleving en/of de arbeidsmarkt te ondersteunen met het oog op het versterken van de basiscondities voor hun participatie aan de samenleving en/of hun arbeidsdeelname.

De deelnemers staan vanuit hun afstand tot de samenleving en de arbeidsmarkt centraal. Hiertegenover zal een vraaggericht en persoonlijk aanbod worden geplaatst, dat rekening houdt met de mens in relatie tot zijn omgeving. Het gaat bijvoorbeeld om het financieren van een dienstverlening die zorgt voor een intensieve (of gespecialiseerde, bv. i.k.v. personen met een handicap) trajectbegeleiding en coaching met het oog op de duurzame inschakeling in de samenleving en/of de arbeidsmarkt en ook de drempels weet te verlagen die de deelname in de weg staat.

Dat betekent dat er in deze specifieke doelstelling integrale acties opgezet worden die zowel het individu versterken ten aanzien van de arbeidsmarktparticipatie en evenwaardige deelname aan de samenleving, als de verschillende brede uitsluitingsmechanismen tackelen op de brede levensdomeinen en de toegang tot een passende dienstverlening.

Het kan acties omvatten, zoals het individueel ondersteunen, adviseren, begeleiden en motiveren van de doelgroepen en die kunnen faciliteren in de toegang (inclusie) tot dienstverleningen zoals onderwijs, opleiding, huisvesting, mobiliteit, kinderopvang en gezondheidszorg (niet-exhaustief) of initiatieven inhouden die zorgen voor werkervaring, vrijwilligerswerk en het versterken van het sociaal weefsel van de deelnemers

De acties ten aanzien van de deelnemer zijn, waar vereist, vindplaatsgericht en aanklampend. Ze vertrekken vanuit de brede leefwereld van kwetsbare groepen (etnisch-cultureel, school,

vrijwilligerswerk, socio-culturele netwerken, OCMW's, voedselbedeling ...) en gebruiken deze als hefboven om van hieruit het zelfsturend vermogen van mensen te vergroten.

De acties komen zoveel mogelijk tot stand vanuit een gecoördineerd lokaal partnerschap van lokale besturen, welzijnsorganisaties, middenveldorganisaties, arbeidsmarkt bemiddelaars, inclusief de VDAB, dienstverleners etc..

De acties zetten vanuit een integrale benadering in op de diverse drempels die kwetsbare groepen richting maatschappelijke participatie en arbeidsdeelname ondervinden. Er wordt vanuit een ketenbenadering en een geïntegreerd en afgestemd dienstverleningsmodel gewerkt aan het versterken van de positie van het individu in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Tegenover de brede acties en het spectrum van ondersteuningsmogelijkheden kan een breed veld aan actoren zoals (lokale) overheden, middenveldorganisaties, 'grassroots'-organisaties en dienstverleners een rol vervullen. Specifieke drempels die in de acties aan bod kunnen komen zijn onder meer taal, mobiliteit, statuut, financiële situatie, kinderopvang, werk-gezin, zorgtaken, huisvesting, kennis arbeidsmarkt, psychosociale kenmerken, opleiding . ..

(2) Structureel versterken en adapteren van actieve inclusie

Er wordt door de inzet van ESF-acties gestreefd naar het systematisch versterken van de Vlaamse arbeidsmarkt en de dienstverlening ten aanzien van maatschappelijke participatie en duurzame aansluiting op de arbeidsmarkt.

Hiertoe kunnen er in deze specifieke doelstelling acties opgezet worden die mikken op het bundelen van kennis en expertise, het distilleren van (beleids)aanbevelingen, het realiseren van kennistransfer naar en impact op de werking van andere (beleids)actoren, het verlagen van structurele drempels die de actieve inclusie in de weg staan en het ondersteunen en faciliteren van integrale partnerschappen.

De acties kunnen als doel hebben om meer structurele drempels op de arbeidsmarkt en de samenleving aan te pakken, in het bijzonder de drempels die de groepen met de grootste afstand ervaren. De acties kunnen ook bijdragen aan het structureel wegwerken van uitsluitingsmechanismen, bijvoorbeeld ten aanzien van de toegang tot (sociale) dienstverlening.

De belangrijkste doelgroepen

Niet-limitatieve lijst van doelgroepen

Uit de analyse blijkt de ongelijke deelname en integratie van specifieke groepen. De acties moeten kunnen inspelen op de drempels die de groepen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Het kan onder meer gaan om mensen met een migratieachtergrond, kortgeschoolden, ongekwificeerde NEET-jongeren, NEETS, ouderen, mensen met een handicap, mensen met een arbeidshandicap, langdurig zieken, mensen in armoede, ROMA, huishoudens met een lage werkintensiteit, (ex)-gedetineerden, ..

In het kader van het systematisch versterken van de toegang tot de samenleving zijn ook brede actoren, intermediaire organisaties, ondernemingen een potentiële doelgroep. Het kan onder meer gaan om lokale besturen, sectororganisaties, dienstverleners ...

Acties ter waarborging van gelijkheid, inclusie en non-discriminatie

De acties dragen expliciet bij tot inclusie, zowel op de arbeidsmarkt als de samenleving. Acties die relevant zijn in het kader van gelijkheid, inclusie en non-discriminatie zijn onder meer:

- Acties die deelnemers vanuit hun individuele afstand tot de samenleving en de arbeidsmarkt ondersteunen, met een vraaggericht en persoonlijk aanbod, dat rekening houdt met de mens in relatie tot zijn omgeving.
- Acties die tot doel hebben om uitsluitingsmechanismen ten aanzien van de toegang tot dienstverleningen aan te pakken.

Beoogde specifieke gebieden, inclusief het geplande gebruik van territoriale instrumenten –

Het principe van territorialiteit en gebiedsgerichte werking wordt ten aanzien van de stedelijke en subregios in Vlaanderen gerealiseerd door het toepassen van een modus operandi die voor elke actie, naast de Vlaamse, ook de stedelijke en lokale dimensie inschat en, waar vereist, passende maatregelen neemt.

De relevante territoriale partners en actoren worden via een bottom-up benadering betrokken bij de uitvoering van het programma. In het bijzonder kan er gewerkt worden met lokale partnerschappen die vanuit de socio-economische realiteit van een specifieke regio of gebied en het aanwezige maatschappelijk weefsel (actoren, middenveld, lokale besturen, welzijnsorganisaties, dienstverleners, VDAB, ..) de meest kwetsbare groepen ondersteunen door er een afgestemde dienstverlening tegenover te plaatsen.

De provincie Limburg beantwoordt aan de criteria van Transitieregio.

De interregionale, grensoverschrijdende en transnationale acties

Er zijn interregionale en transnationale acties mogelijk. De relevantie van transnationale en interregionale acties zal worden ingeschat bij de voorbereiding van de actie.

Het geplande gebruik van financieringsinstrumenten

Waar relevant kan er gebruik gemaakt worden van financieringsinstrumenten.

Tabel 2: Outputindicatoren								
Prioriteit	Specifieke doelstelling	Fonds	Regiocategorie	ID	Indicator	Meeteenheid	Mijlpaal (2024)	Doelstelling (2029)
2	Art. 3 - h	ESF+	Meer ontwikkeld		Aantal ondersteunde deelnemers	deelnemers	7408,22	28 493,14
2	Art. 3 - h	ESF+	Transitieregio		Aantal ondersteunde deelnemers	deelnemers	744,44	2 863,24
2	Art. 3 - h	ESF+	Meer ontwikkeld		Kwetsbare deelnemers (inactieven, langdurig werkzoekenden, 55 jaar en ouder, kortgeschoolden, deelnemers met een handicap, deelnemers met een buitenlandse achtergrond, ..)	deelnemers	7037,81	27 068,49
2	Art. 3 - h	ESF+	Transitieregio		Kwetsbare deelnemers (inactieven, langdurig werkzoekenden, 55 jaar en ouder, kortgeschoolden, deelnemers met een handicap, deelnemers met een buitenlandse achtergrond, ..)	deelnemers	707,22	2 720,08

Tabel 3: Resultaatindicatoren											
Prioriteit	Specifieke doelstelling	Fonds	Regiocategorie	ID	Indicator	Meeteenheid	Uitgangs- of referentiewaarde	Referentiejaar	Doelstelling (2029)	Bron van gegevens	Opmerkingen [200]
2	Art. 3 - h	ESF +	Meer ontwikkeld		Deelnemers die na de deelname op zoek gaan naar werk, onderwijs of een opleiding volgen of aan het werk zijn.	% deelnemers	0	2021	20%	Mijn Loopbaan voor Partners VDAB	Er is geen gemeenschappelijke indicator uit de ESF+ verordening voor handen die goed sociale inclusie in beeld neemt. Tijdens de programmaperiode zal een proces opgestart worden om een betere indicatie te krijgen van de impact van de actie op het individu (bv. Distance Travelled, empowerment, ..) en andere dan strikt arbeidsmarktindicatoren af te bakenen.
2	Art. 3 - h	ESF +	Transitieregio		Deelnemers die na de deelname op zoek gaan naar werk, onderwijs of een opleiding volgen of aan het werk zijn.	% deelnemers	0	2021	20%	Mijn Loopbaan voor Partners VDAB	

Tabel 4: Dimensie 1 – interventiegebied					
Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - h	152 - Maatregelen ter bevordering van gelijke kansen en actieve participatie in de samenleving	75 103 753,85
	ESF+	Transitie	Art. 3 - h	152 - Maatregelen ter bevordering van gelijke kansen en actieve participatie in de samenleving	11 320 615,38
Tabel 5: Dimensie 2 – financieringsvorm					
Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
1	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - h	01 - Subsidie	75 103753,85
1	ESF+	Transitie	Art. 3 - h	01 - Subsidie	11 320 615,38
Tabel 6: Dimensie 3 – territoriaal uitvoeringsmechanisme en territoriale focus					
Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - h	33	75 103 753,85
	ESF+	Transitie	Art. 3 - h	33	11 320 615,38
Tabel 7: Dimensie 6 – secundaire thema's ESF+					
Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)

2	ESF+	Meer ontwikkeld			
2	ESF+	Transitie			
Tabel 8: Dimension 7 – Gendergelijkheidsdimensie					
Nr. Prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
2	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - h	2	30 041 501,54
2	ESF+	Transitie	Art. 3 - h	2	4 528 246,15

Prioriteit 3 – Levenslang Leren

<input type="checkbox"/> Deze is een prioriteit voor een relevante landspecifieke aanbeveling
<input type="checkbox"/> Dit is een prioriteit voor jeugdwerkgelegenheid
<input type="checkbox"/> Dit is een prioriteit voor innovatieve acties
<input type="checkbox"/> Dit is een prioriteit voor de aanpak van materiële deprivatie**

Specifieke doelstelling – Het versterken van de opleidingsparticipatie en vaardigheden

Art. 3 ESF+ verordening: Bevorderen van een leven lang leren, met name flexibele bij- en herscholingsmogelijkheden voor iedereen op het gebied van ondernemers- en digitale vaardigheden, beter anticiperen op veranderingen en nieuwe vereisten inzake vaardigheden op basis van de behoeften van de arbeidsmarkt, versoepelen van loopbaanovergangen en bevorderen van beroepsmobiliteit

Interventie van de fondsen

Bijbehorende type acties

Kadering

Vlaanderen heeft één van de hoogste participatiegraden aan het hoger onderwijs van alle OESO-lidstaten: 71 procent van alle volwassenen zal ooit participeren aan het hoger onderwijs. Kwaliteitsvol en goed toegankelijk onderwijs is belangrijk voor de verdere ontwikkeling van onze regio.

Vlaanderen wordt echter wel gekenmerkt door een lage participatiegraad aan levenslang leren. Slechts 8,7% van de Vlamingen nam in 2018 deel aan vorming, opleiding en training. Groepen zoals kortgeschoolden, ouderen, personen met een handicap, migranten, ... kennen een ongelijke opleidingsdeelname. Ondanks de inspanningen om meer Vlamingen te laten deelnemen aan opleiding, vorming en training, blijft het aandeel sinds 2000 ongewijzigd. Daarnaast is er een kwalitatieve mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt, met een competentie-gap voor zowel werkenden, werkzoekenden en niet-beroepsactieven ten aanzien van de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Zo spelen onder meer STEM-vaardigheden een rol, maar ook de meer 'zachtere' competenties bv. ten aanzien van de krapte in de zorgsector. Een transitionele economie en dynamische arbeidsmarkt vraagt om snel te kunnen inspelen op gewijzigde arbeidsmarkt vragen en veranderde competentienoden, in het bijzonder om de uitdagingen

ten aanzien van de zogenaamde ‘twin transitions’, i.e. de digitale en groene transitie het hoofd te kunnen bieden.

Binnen deze specifieke doelstelling ondersteunen we acties die direct investeren in de competentieversterking van het individu, bijdragen aan het stimuleren van levenslang leren, aan het uitbouwen van een echte leercultuur in organisaties en bedrijven en het ondersteunen van duurzame loopbanen waarin leren een continu gegeven is.

We sporen organisaties aan en ondersteunen hen om te investeren in het versterken en aanleren van vaardigheden van werkzoekenden, niet-beroepsactieven en werkenden. We vergroten zo de opleidingsparticipatie en zetten in op de scholing, om- en bijscholing van deze doelgroepen en hebben aandacht voor het begeleiden van de leerloopbaan.

We sluiten hierbij nauw aan bij de acties in het Vlaams regeerakkoord en in de OESO Skills Strategie voor Vlaanderen, als ook bij wat er in het actieplan Levenslang Leren door het partnerschap Levenslang Leren wordt voorbereid.

Voorbeelden van maatregelen en/of acties

Met deze specifieke doelstelling worden acties ondersteund die zowel direct als indirect de inzetbaarheid bevorderen van werkenden, werkzoekenden en niet-beroepsactieve groepen om zo hun arbeidsmarktpositie te verduurzamen en te verbeteren.

De acties in deze specifieke doelstelling hebben volgende doelstellingen:

- (1) Investeren in de competenties en vaardigheden van deelnemers

We investeren direct in de competentieversterking van deelnemers: werkzoekenden, niet-beroepsactieve groepen en werknemers. Hierbij wordt aandacht besteed aan (basis)geletterdheid, 21^{ste}-eeuwse, loopbaan-, STEM- en digitale (basis)vaardigheden en vaardigheden die het persoonlijk (leer)vermogen van de deelnemers aan deze acties versterken. Ook het investeren en versterken van competenties uit competentieprognoses²², speerpuntclusters, innovatieve bedrijfsnetwerken en strategische onderzoekscentra kunnen aan bod komen in deze acties.

²²Volgende competenties komen naar voor uit de competentieprognoses: interdisciplinair samenwerken; bedrijfsvoering, financiële geletterdheid en zakelijk inzicht; leervaardigheid; organisatie- en planvaardigheid; verantwoordelijkheid opnemen en dragen; complexe probleemoplossing; Commerciële vaardigheden en klantenzorg; benutten van digitale tools; adaptievermogen; innovatievermogen; coachend en overleggericht leidinggeven

De acties hebben tot doel om de brede inzetbaarheid van individuen op de arbeidsmarkt te versterken en hun ontwikkelmogelijkheden te vergroten. Deze acties zijn zowel gericht op het scholen, bijscholen, omscholen (bv. in het kader van zij-instroom naar knelpuntberoepen) als herscholen. De acties kunnen passen in de brede loopbaanmogelijkheden en loopbaantransities, zowel op kortere als op langere termijn. Vanuit het perspectief van de versnelde transitie naar een digitale en groene economie is investeren in levenslang leren van alle groepen op de arbeidsmarkt, met ook specifieke aandacht voor de meest kwetsbare personen, zowel economisch als maatschappelijk relevant. Er kan bij de acties ook aandacht zijn voor zelfontplooiing, veerkracht, maatschappelijk functioneren en het beheersen van een taal.

Er kan ook ingezet worden op minder klassieke vormen van leren zoals bijvoorbeeld mentoring, werkplekleren, blended learning, leeruitwisselingstrajecten (=tijdelijke personeelsmobiliteit binnen én tussen sectoren in functie van de competentieversterking van werknemers), het toenemend belang en de draagwijdte van afstandsonderwijs, enzoverder. ..

Deze acties worden uitgevoerd door de ESF-managementautoriteit (voor de volledige beroepsbevolking mét ook een focus op meer kwetsbare groepen zoals kortgeschoolden, ouderen, ...) en door het Intermediair orgaan VDAB (specifiek voor werkzoekenden en niet-beroepsactieve groepen). Wanneer andere en nieuwe vormen van leren ondersteund worden, zal de ESF-Managementautoriteit zich focussen op innovatieve acties en het financieren van pilootprojecten.

(2) De structurele drempels voor deelname aan levenslang leren wegwerken

Er wordt door de inzet van ESF-acties eveneens gestreefd naar het structureel versterken van de Vlaamse arbeidsmarkt en de dienstverlening en begeleiding ten aanzien van participatie aan levenslang leren. Het Partnerschap Levenslang Leren wil burgers, organisaties en intermediairs zoveel mogelijk zelfredzaam maken bij het aan de slag gaan met competenties en zet daartoe in op een meer coherent kader van begeleiding en ondersteuning. Hiertoe kunnen er in deze specifieke doelstelling acties opgezet worden die mikken op het bundelen van kennis en expertise, het distilleren van (beleids)aanbevelingen en het realiseren van kennistransfer naar en impact op de werking van andere (beleids)actoren en acties die tot doel hebben om de kloof tussen opleiding en de (potentieel) lerende te verkleinen.

We werken vanuit een multiperspectief van werknemer/werkzoekende, werkgever en onderwijs- en opleidingsverstreckers op de drempels tot deelname aan opleidingen om zo het aandeel Vlamingen dat deelneemt, te verhogen. Belangrijke drempels waarop we bijvoorbeeld willen interveniëren, zijn een gebrek aan motivatie of inzicht in het belang van levenslang leren., de eigen leernoden en -behoeften en een tekort aan leerbegeleiding. Daarnaast willen we de toegankelijkheid van leren verbreden door beter in te spelen op potentiële drempels voor deelname aan leren zoals timing en plaats van opleiding,

combinatie werk-gezin, leervoorkeuren... Afhankelijk van de doelgroep, worden andere drempels aangepakt en zijn andere vormen van leren of een aangepast leeraanbod vereist..

Ook belangrijk hierbij is het stimuleren en bevorderen van een echte leercultuur binnen ondernemingen en organisaties. Inzetbaarheid van werknemers en innovatiekracht van organisaties staan hoog op de agenda. Vandaar dat het belangrijk is dat werknemers hun kennis en vaardigheden voortdurend up-to-date houden. Aangezien werkenden het grootste deel van hun tijd doorbrengen op de werkvloer, kan een stimulerende leercultuur alleen maar drempelverlagend werken om de participatie aan levenslang leren te verhogen. Bij 'leren' en 'professionaliseren' denken we nog te vaak aan klassieke 'nascholing', vooral in de vorm van externe cursussen, trainingen en opleidingen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat meer dan 90% van wat een mens leert, op informele wijze gebeurt. De rol van informeel (non-formeel) leren zal alleen maar belangrijker worden.

Daarnaast willen we ook inzetten op het zichtbaar maken en valoriseren van verworven competenties in diverse contexten zodat meer mensen en ondernemingen de weg vinden naar opleiding en vorming.

We hebben specifieke aandacht voor kwetsbare groepen inzake kwalificatieveroudering of het ontbreken van vaardigheden, inclusief kortgeschoolden, oudere werknemers en werknemers die door ontslag of herstructurering zijn bedreigd, en de drempels die zij ervaren om deel te nemen aan levenslang leren of toegang te hebben tot het volgen van opleiding.

(3) Het verstevigen van de arbeidsmarktgerichtheid van levenslang leren

We maken werk van een opleidingsaanbod dat goed aansluit op wat de arbeidsmarkt vraagt, en passend is in de activering van werkzoekenden en niet-beroepsactieven en het loopbaanperspectief van de burger. We brengen hierbij het perspectief van diverse stakeholders in zoals ondernemingen, sectoren, innovation hubs, VDAB, onderwijs- en opleidingsinstellingen, ...

We zetten in op het afnemen van competentieprognoses en voeren deze uit bij zowel de klassieke sectoren, de clusters, de innovatieve bedrijfsnetwerken en de strategische onderzoekscentra, als brede partnerschappen van organisaties met zicht op innovatieve en/of maatschappelijke ontwikkelingen. We ontwikkelen hiervoor een aanpak met aandacht voor de urgentie voor transitie en competentienoden (bv. digitalisering en technologisering, milieu en klimaatuitdagingen, duurzaamheid en circulaire economie, impact van maatschappelijke disrupties en economische verschuivingen) bij bedrijven, het dynamische proces van cultuurverandering in bedrijven, ... Versterkend hieraan worden ook acties ondernomen gericht op het creëren van een passend opleidingsaanbod.

(4) Investeren in werkpleklernen en duaal leren

We investeren in werkplekleren als een instrument om arbeidsmarktgerichte vaardigheden te verwerven, zowel voor werkzoekenden en niet-beroepsactieve groepen met als doel het versterken van hun kansen voor arbeidsmarktdeelname en het verhogen van hun deelname aan het maatschappelijk leven, als voor werkenden in het kader van loopbaantransities en het up-to-date houden van hun vaardigheden, als voor scholieren en studenten.

We ondersteunen in het bijzonder ook acties om duaal leren in Vlaanderen te versterken, zowel in het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs als in het hoger onderwijs, als in andere relevante opleidingen ten aanzien van werkenden, werkzoekenden en niet-beroepsactieve groepen.

De belangrijkste doelgroepen

Niet-limitatieve lijst van doelgroepen:

De doelgroepen die worden beoogd zijn werkenden, werkzoekenden en niet-beroepsactieve groepen. In het bijzonder is er aandacht voor de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, met name kortgeschoolde werknemers, langdurig werkzoekenden, ongekwalificeerde jongeren, personen met een (arbeids)bepanking en ouderen.

Acties ter waarborging van gelijkheid, inclusie en non-discriminatie Article 17(3)(d)(iia) CPR

De acties hebben tot doel om de competenties van deelnemers te versterken om zo hun brede inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te versterken, onder meer door de focus op toekomstgerichte vaardigheden (digitale en groene vaardigheden, 21st century skills) De competentieversterkende acties worden op maat geplaatst van de deelnemers en hun leervoorkeuren. Ze houden rekening met de specifieke individuele drempels die deelnemers kennen ten aanzien van opleidingsdeelname. De acties hebben tot doel om Mattheus-effecten ten aanzien van opleidingsparticipatie (ondervertegenwoordiging van kortgeschoolden in LLL) te vermijden en de meest kwetsbare groepen te bereiken en op te leiden.

Beoogde specifieke gebieden, inclusief het geplande gebruik van territoriale instrumenten

Het principe van territorialiteit en gebiedsgerichte werking wordt ten aanzien van de stedelijke en subregios in Vlaanderen gerealiseerd door het toepassen van een modus operandi die voor elke actie, naast de Vlaamse, ook de stedelijke en lokale dimensie inschat en, waar vereist, passende maatregelen neemt.

De relevante territoriale partners en actoren worden via een bottom-up benadering betrokken bij de uitvoering van het programma.

De provincie Limburg beantwoordt aan de criteria van Transitieregio.

De interregionale, grensoverschrijdende en transnationale acties

Er zijn interregionale en transnationale acties mogelijk. De relevantie van transnationale en interregionale acties zal worden ingeschat bij de voorbereiding van de actie.

Het geplande gebruik van financieringsinstrumenten

Waar relevant kan er gebruik gemaakt worden van financieringsinstrumenten.

Specifieke doelstelling – Inclusief onderwijs

Art. 3 ESF+ verordening: Bevorderen van de gelijke toegang tot en de voltooiing van kwalitatieve en inclusieve voorzieningen voor onderwijs en opleiding – vooral voor kansarme groepen – vanaf voor- en vroegschoolse educatie en opvang via algemeen onderwijs en beroepsonderwijs en -opleiding tot tertiair onderwijs, evenals volwassenenonderwijs en -opleiding, onder meer door de leermobiliteit voor iedereen en de toegang voor personen met een handicap te vergemakkelijken

Interventie van de fondsen

Bijbehorende type acties:

Kadering

Er is in Vlaanderen een ongelijke uitkomst van onderwijs en een hoge ongekwalificeerde uitstroom van jongeren in het onderwijs in Vlaanderen. Er is zowel een stedelijke problematiek, als het effect van de socio-economische positie als migratie-achtergrond van leerlingen op de leerresultaten en de ongekwalificeerde schooluitval.

Onderwijs heeft bij uitstek het potentieel om de armoedecirkel te doorbreken en moet kinderen, wat ook hun achtergrond, alle kans bieden om zich ten volle te kunnen ontplooien en maximaal hun talenten te exploreren.

De acties kunnen inzetten op de volledige schoolloopbaan van leerlingen. Ze passen in een geïntegreerde ketenbenadering die vertrekt van het kleuter- en basisonderwijs tot het secundair en hoger onderwijs en de transitie van jongeren naar de arbeidsmarkt. We hebben hierbij aandacht voor acties rond taalondersteuning en taalintegratietrajecten.

(1) Wegwerken drempels gelijke onderwijsdeelname en uitkomst

De acties streven naar naar een inclusief onderwijssysteem dat alle jongeren, ongeacht hun maatschappelijke achtergrond, alle kansen geeft om zich zowel maatschappelijk als professioneel te vormen, voor te bereiden op de arbeidsmarkt, een succesvolle onderwijsloopbaan uit te bouwen en risico's op armoede en kinderarmoede te voorkomen.

De acties werken de verschillende drempels die jongeren vanuit hun socio-economische positie, etnisch-culturele achtergrond of persoonlijke ervaren om een succesvolle schoolloopbaan uit te bouwen weg.

Voorbeelden van mogelijke maatregelen en/of acties :

- Acties die de integratie van jongeren in het onderwijssysteem bevorderen door in te spelen op de rollen van de verschillende relevante actoren in de schoolloopbaan van jongeren met hun achtergrondkenmerken: de scholen, leerkrachten, begeleiders, ouders, ..
- Acties die jongeren ondersteunen op vlak van de Nederlandse taal
- Acties die jongeren versterken in relatie tot hun omgeving, met de verschillende actoren (jeugd, welzijn, onderwijs, sport, ..)
- Acties die handvaten aanreiken voor onderwijsactoren om om te gaan met de diverse achtergrondkenmerken van leerlingen (taal, diversiteit, achtergrond, handicap, ..)
- Acties die het welzijn van de leerlingen versterken
- Acties die het sturend vermogen van leerlingen vergroten
- Additionele acties als onderwijsoriëntering, trajectbegeleiding, taalondersteuning, versterken van persoonlijke vaardigheden, leercompetenties, ..
- ...

(2) Voorkomen van ongekwalificeerde uitstroom en versterken van arbeidsmarktkansen

Het verstevigen van het inclusieve karakter van het onderwijs draagt bij tot het vroegtijdig en preventief voorkomen van de ongekwalificeerde uitstroom in het onderwijs, in het bijzonder het secundair onderwijs. Gezien de hoge incidentie van vroegtijdig schoolverlaten in het beroepssecundair onderwijs (finaliteit arbeidsmarkt), richten de maatregelen zich in hoofdzaak op dit onderwijsniveau en op het buitengewoon secundair onderwijs.

Voorbeelden van maatregelen en/of acties :

- Het opzetten van acties die leerlingen voorbereiden op een vlottere transitie naar de arbeidsmarkt.
Deze acties zijn gericht op het versterken van vaktechnische competenties, arbeidsmarktgerichte competenties en loopbaancompetenties. Door de versterking van deze competenties wordt een dubbel doel gediend: jongeren worden ondersteund in het behalen van een (arbeidsmarktgericht) kwalificatie en worden voorbereid op een duurzame start op de arbeidsmarkt.
- Acties met betrekking tot vroegtijdig schoolverlaten op de re-integratie van leerlingen/cursisten in een (onderwijs)kwalificerend traject, al dan niet met ondersteuning van loopbaancoaches. Deze acties zijn niet beperkt tot een afgelijnd onderwijsniveau, maar bieden een antwoord op een gestelde nood

- Acties om leerlingen uit het buitengewoon secundair onderwijs die in een arbeidsmarktgerichte studierichting zitten, beter voor te bereiden op de start op de arbeidsmarkt. Dit kan onder meer door sterkere samenwerkingen op te zetten met scholen voor gewoon onderwijs
- Het afstemmen van onderwijs en opleiding met de Vlaamse kwalificatiestructuur, in functie van het verhogen van de tewerkstellingskansen van jongeren en lerenden

(3) Versterken van STEM – en arbeidsmarktvaardigheden in het onderwijs

Voorbeelden van maatregelen en/of acties :

- Acties die investeren in STEM (Science – Technology – Engineering – Mathematics) en digitalisering in alle onderwijsvormen en onderwijsniveaus, gelet op de duurzame arbeidskansen en de vlotte transitie naar hoger onderwijs.
- Het afstemmen van onderwijs en opleiding met de Vlaamse kwalificatiestructuur, in functie van het verhogen van de tewerkstellingskansen van jongeren en lerenden

De belangrijkste doelgroepen

Niet-limitatieve lijst van doelgroepen

De finale doelgroep situeert zich vanaf kleuters tot studenten tot 25 jaar en de onderwijsactoren. Er is in het bijzonder aandacht voor die doelgroep met een meer kwetsbare achtergrond (mensen in armoede, leerlingen met een migratie-achtergrond, leerlingen met een handicap, ...)

Acties ter waarborging van gelijkheid, inclusie en non-discriminatie Article 17(3)(d)(iia) CPR

De acties hebben expliciet de gelijke onderwijskansen voor ogen en streven ernaar om te investeren in het inclusievermogen van onderwijs om zo de armoedecirkel te doorbreken.

Beoogde specifieke gebieden, inclusief het geplande gebruik van territoriale instrumenten

Het principe van territorialiteit en gebiedsgerichte werking wordt ten aanzien van de stedelijke en subregios in Vlaanderen gerealiseerd door het toepassen van een modus operandi die voor elke actie, naast de Vlaamse, ook de stedelijke en lokale dimensie inschat en, waar vereist, passende maatregelen neemt.

De relevante territoriale partners en actoren worden via een bottom-up benadering betrokken bij de uitvoering van het programma.

De provincie Limburg beantwoordt aan de criteria van Transitieregio.

De interregionale, grensoverschrijdende en transnationale acties

Er zijn interregionale en transnationale acties mogelijk. De relevantie van transnationale en interregionale acties zal worden ingeschat bij de voorbereiding van de actie.

Het geplande gebruik van financieringsinstrumenten

Waar relevant kan er gebruik gemaakt worden van financieringsinstrumenten.

Indicatoren²³

Prioriteit	Specifieke doelstelling	Fonds	Regiocategorie	ID	Indicator	Meeteenheid	Mijlpaal (2024)	Doelstelling (2029)
3	Art. 3 - g	ESF+	Meer ontwikkeld		Aantal deelnemers	Deelnemers	32 091,96	123 430,63
3	Art. 3 - g	ESF+	Transitieregio		Aantal deelnemers	Deelnemers	4 057,60	15 606,14
3	Art. 3 - f	ESF+	Meer ontwikkeld		Aantal deelnemers	Deelnemers	7 997,41	30 759,29
3	Art. 3 - f	ESF+	Transitieregio		Aantal deelnemers	Deelnemers	803,65	3 090,96
3	Art. 3 - g	ESF+	Meer ontwikkeld		Aantal kwetsbare deelnemers - werknemers (55 jaar en ouder, korgeschoold, met een handicap, jongeren tussen 18 en 29 jaar)	Deelnemers	3 879,65	14 921,72

²³

Vóór de tussentijdse herziening in 2025 voor het EFRO, het ESF+ en het CF, uitsplitsing voor de jaren 2021 tot en met 2025 alleen.

3	Art. 3 - g	ESF+	Transitieregio		Aantal kwetsbare deelnemers - werknemers (55 jaar en ouder, korgeschoold, met een handicap, jongeren tussen 18 en 29 jaar)	Deelnemers	389,86	1 499,46
3	Art. 3 - g	ESF+	Meer ontwikkeld		Aantal Kwetsbare deelnemers werkzoekenden en niet-beroepsactieven (inactieven, langdurig werkzoekenden, 55 jaar en ouder, kortgeschoolden, deelnemers met een handicap, deelnemers met een buitenlandse achtergrond, ..)	Deelnemers	13 258,70	50 994,99
3	Art. 3 - g	ESF+	Transitieregio		Aantal Kwetsbare deelnemers werkzoekenden en niet-beroepsactieven (inactieven, langdurig werkzoekenden, 55 jaar en ouder, kortgeschoolden, deelnemers met een handicap, deelnemers met een buitenlandse achtergrond, ..)	Deelnemers	1 998,52	7 686,63
3	Art. 3 - f	ESF+	Meer ontwikkeld		Aantal ondersteunde jongeren	Deelnemers	7 997,41	30 759,29
3	Art. 3 - f	ESF+	Transitieregio		Aantal ondersteunde jongeren	Deelnemers	803,65	3 090,96

Tabel 3: Resultaatindicatoren											
Prioriteit	Specifieke doelstelling	Fonds	Regiocategorie	ID	Indicator	Meeteenheden	Uitgangs- of referentiewaarde	Referentiejaar	Doelstelling (2029)	Bron van gegevens	Opmerkingen [200]
3	Art. 3 - g	ESF+	Meer ontwikkeld		% deelnemers - werknemers die een opleiding afronden	Afgeronde opleiding	0	2021	90%	Eigen meetsysteem of MLP (VDAB)	
3	Art. 3 - g	ESF+	Transitieregio		% deelnemers - werknemers - die een opleiding afronden	Afgeronde opleiding	0	2021	90%	Eigen meetsysteem of MLP (VDAB)	
3	Art. 3 - g	ESF+	Meer ontwikkeld		% deelnemers - werkzoekenden en niet-actieve - die zes maanden na de deelname aan het	% deelnemers	0	2021	60%	MLP (VDAB)	

					werk zijn, met inbegrip van werk als zelfstandige						
3	Art. 3 - g	ESF+	Transitieregio		% deelnemers - werkzoekenden en niet-actieve - die zes maanden na de deelname aan het werk zijn, met inbegrip van werk als zelfstandige	% deelnemers	0	2021	60%	MLP (VDAB)	
3	Art. 3 - f	ESF+	Meer ontwikkeld		% deelnemers - jongeren - die zes maanden na de deelname aan het werk zijn, met inbegrip van werk als zelfstandige	% deelnemers	0	2021	25%	Registratie Dept. OND	

3	Art. 3 - f	ESF+	Transitieregio	% deelnemers - jongeren - die zes maanden na de deelname aan het werk zijn, met inbegrip van werk als zelfstandige	% deelnemers	0	2021	25%	Registratie Dept. OND	
---	------------	------	----------------	--	--------------	---	------	-----	-----------------------	--

Indicatieve uitsplitsing van de programmamiddelen (EU) per interventietype

Tabel 4: Dimensie 1 – interventiegebied					
Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
3	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - g	134 - Maatregelen voor betere toegang tot de arbeidsmarkt	53 198 492,31
3	ESF+	Transitie	Art. 3 - g	134 - Maatregelen voor betere toegang tot de arbeidsmarkt	8 018 769,23
3	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - f	134 - Maatregelen voor betere toegang tot de arbeidsmarkt	31 293 230,77
3	ESF+	Transitie	Art. 3 - f	134 - Maatregelen voor betere toegang tot de arbeidsmarkt	4 716 923,08
3	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - g	146 - Ondersteuning voor de aanpassing van werknemers, ondernemingen en ondernemers aan veranderingen	43 810 523,08
3	ESF+	Transitie	Art. 3 - g	146 - Ondersteuning voor de aanpassing van werknemers, ondernemingen en ondernemers aan veranderingen	6 603 692,31
Tabel 5: Dimensie 2 – financieringsvorm					
Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
3	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - g	01 - Subsidie	97 009 015,38

3	ESF+	Transitie	Art. 3 - g	01 - Subsidie	14 622 461,54
3	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - f	01 - Subsidie	31 293 230,77
3	ESF+	Transitie	Art. 3 - f	01 - Subsidie	4 716 923,08

Tabel 6: Dimensie 3 – territoriaal uitvoeringsmechanisme en territoriale focus

Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
3	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - g	33	97 009 015,38
3	ESF+	Transitie	Art. 3 - g	33	14 622 461,54
3	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - f	33	31 293 230,77
3	ESF+	Transitie	Art. 3 - f	33	4 716 923,08

Tabel 7: Dimensie 6 – secundaire thema's ESF+

Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
3	ESF+	Meer ontwikkeld			
3	ESF+	Transitie			
3	ESF+	Meer ontwikkeld			
3	ESF+	Transitie			

Tabel 8: Dimension 7 – Gendergelijkheidsdimensie

Nr. Prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
3	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - g	2	38 803 606,15
3	ESF+	Transitie	Art. 3 - g	2	5 848 984,62

3	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - f	2	12 517 292,31
3	ESF+	Transitie	Art. 3 - f	2	1 886 769,23

Prioriteit 4: Investeren in werkbare jobs en inclusieve arbeidsmarkt

Specifieke Doelstelling – Aanpassing werknemers, ondernemingen en ondernemers aan verandering

Art. 4 ESF+ verordening: Bevorderen van de aanpassing van werknemers, ondernemingen en ondernemers aan veranderingen, van actief en gezond ouder worden en van een gezonde en voldoende aangepaste werkomgeving met aandacht voor gezondheidsrisico's

Interventie van de fondsen

Bijbehorende type acties

Kadering

Binnen deze specifieke doelstelling willen wij inzetten op het creëren van duurzaam werk en het verhogen van het werknemerswelzijn van werknemers in Vlaamse organisaties.

Werknemers die zinvol werk verrichten en gemotiveerd zijn, werken en leren met goesting. Ze kunnen vanuit deze basishouding beter omgaan met veranderingen die binnen en buiten de werkcontext op hen afkomen en blijven langer actief aan de slag.

Ondernemingen die het welzijn van hun werknemers centraal plaatsen, trekken makkelijker nieuwe medewerkers aan (instroom) en houden werknemers langer gemotiveerd aan boord (retentie). Werkbaarheid kan passen in een ruimere arbeidsmarktstrategie en kan zo een hefboom zijn voor het innovatie- en aanpassingsvermogen en de competitiviteit van ondernemingen.

We formuleren acties gerelateerd aan het werkbaar maken van het werk, aan het versterken van leiderschap en het stimuleren van inclusief en verantwoord ondernemen.

Al deze acties hebben finaal als doelstelling om het werknemerswelzijn in Vlaanderen te verhogen.

Voorbeelden van maatregelen en/of acties :

Werkbaar werk

Aandacht besteden aan werkbaar werk, is een manier om bij te dragen aan duurzame loopbanen en aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het al dan niet hebben van een werkbare job heeft een directe impact op uitval van werknemers en, in het bijzonder, op het langer aan de slag houden van oudere werknemers. Het is bovendien nauw verbonden met concepten als motivatie en burn-out. Werkbaar werk verwijst naar jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt (psychische vermoeidheid), die boeiend en motiverend zijn (welbevinden), kansen bieden op blijven/bijleren

(leermogelijkheden) en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven (werk-privé balans). Inzetten op werkbaar werk focust op het zoeken naar een optimale balans en/of combinatie van taakeisen en hulpbronnen om beter met deze werkeisen om te gaan. Uit onderzoek blijkt dat welbevinden het resultaat is van de extrinsieke en intrinsieke motiverende werking van hulpbronnen. Hulpbronnen spelen een extrinsieke motiverende rol omdat ze instrumenteel zijn in het behalen van werkdoelen. Bijvoorbeeld, IT en hulp van collega's helpen de werkdoelen te behalen. Hulpbronnen spelen ook een intrinsieke motiverende rol omdat ze de menselijke psychologische basisbehoeften aan verbondenheid, autonomie en bekwaamheid bevredigen (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck, et al., 2016). Feedback, bijvoorbeeld, stimuleert leergedrag en bevredigt zo de behoefte aan competentie. Regelruimte of taakautonomie en sociale steun komen tegemoet aan de behoeften aan autonomie en verbondenheid.

Werk werkbaar maken kan gerealiseerd worden door ingrepen te doen in de werkcontext (werkeisen) en door het individuele vermogen van werknemers te versterken.

Via ESF+ willen we inzetten op werknemerswelzijn en duurzaam werken via **acties** gericht naar werkgevers en/of hun werknemers of via acties gericht naar experts die op hun beurt werkgevers en/of werknemers bereiken. Deze acties hebben tot doel om werkgevers, leidinggevenden en werknemers aan te zetten op een andere wijze te gaan denken over de motivatie of goesting bij werknemers om zo het aanwezige menselijke kapitaal verder te ontplooien. Voorbeelden van acties die we vanuit deze specifieke doelstelling ondersteunen zijn:

- Inzetten op hoe mensen met elkaar omgaan (interpersoonlijk, zowel leiding naar medewerkers als medewerkers en leiding onderling) en hoe dit verankerd kan worden in HR-beleid.
- Inzetten op de capaciteit van teams om met problemen om te gaan zodat het leer- en aanpassingsvermogen van organisaties verhoogd wordt.
- Inzetten op het versterken van het werknemerswelzijn van werknemers in bepaalde sectoren of organisaties, bijvoorbeeld kmo's, waar het niet goed gesteld is met de werkbaarheid van de jobs.
- Inzetten op het verhogen van het zelfvermogen van werknemers op en naast de werkvloer. Dit helpt werknemers om zowel in de privétijd als in de werktijd een juiste balans te vinden.
- Inzetten op de werkplek van de toekomst, onder meer door te investeren in hybride werken, telewerk, ..

Leiderschap

Uit onderzoek blijkt dat het gedrag van leidinggevenden een grote impact kan hebben op het ondersteunen of frustreren van autonome motivatie en dus op het werknemerswelzijn. Voorbeelden van acties die we vanuit deze specifieke doelstelling ondersteunen zijn:

- Inzetten op een ondersteunende leiderschapsstijl waarbij leidinggevendenden het perspectief van werknemers erkennen en zich empathisch opstellen, eigen initiatief en keuze stimuleren, een rationale geven als keuzes beperkt zijn en werken aan een goede relationale basis draagt bij tot een werkbare werkomgeving.
- Werken aan een positieve feedbackcultuur. Ondersteuning voorzien voor de groei van competenties
- Leidinggevendenden aanzetten tot het creëren van autonome motivatie bij werknemers door ondersteuning te voorzien voor de groei van competenties, hetvermijden van excessieve druk creëren van beslissingsruimte, ...

Inclusief en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Mensen vinden het belangrijk om zinvol werk te doen dat aansluit bij de waarden waar zij achter staan en de zaken die zij intrinsiek belangrijk vinden. Organisaties die waardengedreven handelen hebben dus een belangrijke sleutel in handen om de betrokkenheid van medewerkers en zo het werknemerswelzijn te vergroten. Dit zijn organisaties waar waardedebatten kunnen plaatsvinden en alle talenten, ook van de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, echt ingezet kunnen worden, waar met andere woorden sprake is van inclusief werkgeverschap. Hiervoor moeten werkomgevingen gecreeërd worden die actief bezig zijn met maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Waardengedreven handelen gaat over het handelen vanuit morele overtuiging. Vanuit een visie op wat een goed leven inhoudt. Voor organisaties gaat dit over het goede doen binnen hun economische activiteiten. Dat gaat verder dan het naleven van wettelijke bepalingen. Het gaat om het nastreven van economische meerwaarde vanuit waarden en principes die de onderneming zelf belangrijk vindt. Het gaat hier om een veranderingsproces, waarbij MVO een breder draagvlak krijgt omdat bijvoorbeeld medewerkers (van alle afdelingen) met eigen ideeën en initiatieven mogen komen. Zo sluiten de persoonlijke waarden sneller aan bij de waarden van de organisatie. Er ontstaat een emotionele band tussen organisatie en medewerkers die noodzakelijk is, wil MVO als een belangrijke toegevoegde waarde ervaren worden.

Werknemers zijn het belangrijkste kapitaal van een organisatie. Maar een MVO-beleid maakt binnen een organisatie pas kans als de medewerkers dat zelf belangrijk vinden en daardoor maatschappelijk verantwoord denken en werken. Transparantie en communicatie zijn sleutelwoorden om betrokkenheid te creëren...en de organisatie vaart er wel bij.

Opdat MVO zich nestelt in een organisatie moeten alle medewerkers doordrongen zijn van de noodzaak dat, wat de organisatie ook doet, rentabiliteit (profit), milieu (planet) en sociaal welzijn (people) met elkaar in evenwicht horen te zijn. Maatschappelijk verantwoord en inclusief ondernemen kan dus een sleutel zijn om werknemersbetrokkenheid te vergroten omdat hier aansluiting gevonden

wordt bij de waarden van medewerkers, maar vereist ook dat medewerkers betrokken zijn wil men dit doen landen in de organisatie.

Voorbeelden van acties die we vanuit deze specifieke doelstelling ondersteunen zijn:

- Inzetten op medewerkersbetrokkenheid
- Transparantie en communicatie naar en met werknemers verhogen
- Ondersteunen en begeleiden van organisaties bij inclusief en waardegedreven ondernemen
- Werken aan de organisatiecultuur en voeren van een HR-beleid op maat van ieders talent, competentie en maatschappelijke achtergrond
- Ondersteuning bij het uittekenen van een re-integratiebeleid en invoeren van processen zoals jobcarving en jobdesign
- Begeleiden van organisaties bij het uitwerken van een instroombeleid zodat voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt op structurele wijze een betere instroom gerealiseerd wordt
- Een waardenkader uitzetten
- Het tot stand brengen van een non-discriminatiebeleid
- Een platform creëren om ruimte te bieden aan ideeën en initiatieven van werknemers

De belangrijkste doelgroepen

De finale doelgroep zijn in beginsel werknemers, ondernemers en ondernemingen. Net door in te zetten op het verhogen van werknemerswelzijn en duurzaam werken worden ook de meest kwetsbare werknemers bereikt. Tevens kan afhankelijk van de acties gekozen worden om in te zetten op sectoren of organisaties, bijvoorbeeld kmo's, waar de werkbaarheid van de jobs meer onder druk staat.

Acties ter waarborging van gelijkheid, inclusie en non-discriminatie

De acties richten zich onder meer op het structureel en duurzaam versterken van het inclusievermogen van ondernemingen, het bewustmaken van ondernemingen over maatschappelijk verantwoord ondernemen en inclusief ondernemen en het sensibiliseren over non-discriminatie. De acties kunnen onder meer focussen op het direct ondersteunen van ondernemingen bij het creëren van open en toegankelijke

werkomgevingen en werkvloeren waar alle talenten, inclusief meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, hun plaats hebben.

Beoogde specifieke gebieden, inclusief het geplande gebruik van territoriale instrumenten

Het principe van territorialiteit en gebiedsgerichte werking wordt ten aanzien van de stedelijke en subregio's in Vlaanderen gerealiseerd door het toepassen van een modus operandi die voor elke actie, naast de Vlaamse, ook de stedelijke en lokale dimensie inschat en, waar vereist, passende maatregelen neemt.

De relevante territoriale partners en actoren worden via een bottom-up benadering betrokken bij de uitvoering van het programma.

De provincie Limburg beantwoordt aan de criteria van Transitieregio.

De interregionale en transnationale acties

Er zijn interregionale en transnationale acties mogelijk. De relevantie van transnationale en interregionale acties zal worden ingeschat bij de voorbereiding van de actie.

Het geplande gebruik van financieringsinstrumenten

Waar relevant kan er gebruik gemaakt worden van financieringsinstrumenten.

Indicatoren

Tabel 2: Outputindicatoren								
Prioriteit	Specifieke doelstelling	Fonds	Regiocategorie	ID	Indicator	Meeteenheid	Mijlpaal (2024)	Doelstelling (2029)
4	Art. 3 - d	ESF+	Meer ontwikkeld		Aantal ondersteunde micro-,	ondernemingen	370,06	1 423,32

					kleine en middelgrote ondernemingen				
4	Art. 3 - d	ESF+	Transitieregio		Aantal ondersteunde micro-, kleine en middelgrote ondernemingen	ondernemingen	37,19	143,03	

Tabel 3: Resultaatindicatoren

Prioriteit	Specifieke doelstelling	Fonds	Regiocategorie	ID	Indicator	Meeleenheid	Uitgang- of referentiewaarde	Referentiejaar	Doelstelling (2029)	Bron van gegevens	Opmerkingen [200]
4	Art. 3 - d	ESF+	Meer ontwikkeld		In de deelnemende ondernemingen is er een toename van de werkbaarheid van de medewerkers	Kwalitatief verslag	0	2021	Periodieke verslaggeving van impact op CvT	Global impact evaluatie werkbaarheid	
4	Art. 3 - d	ESF+	Transitieregio		In de deelnemende ondernemingen is er een toename van de werkbaarheid van de medewerkers	Kwalitatief verslag	0	2021	Periodieke verslaggeving van impact op CvT	Global impact evaluatie werkbaarheid	

Indicatieve uitsplitsing van de programmamiddelen (EU) per interventietype

Tabel 4: Dimensie 1 – interventiegebied					
Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
4	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - d	146 - Ondersteuning voor de aanpassing van werknemers, ondernemingen en ondernemers aan veranderingen	31 293 230,77
4	ESF+	Transitieregio	Art. 3 - d	146 - Ondersteuning voor de aanpassing van werknemers, ondernemingen en ondernemers aan veranderingen	4 716 923,08
Tabel 5: Dimensie 2 – financieringsvorm					
Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
4	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - d	01 - Subsidie	31 293 230,77
4	ESF+	Transitie	Art. 3 - d	01 - Subsidie	4 716 923,08
Tabel 6: Dimensie 3 – territoriaal uitvoeringsmechanisme en territoriale focus					
Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
4	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - d	33	31 293 230,77

4	ESF+	Transitie	Art. 3 - d	33	4 716 923,08
Tabel 7: Dimensie 6 – secundaire thema's ESF+					
Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
4	ESF+	Meer ontwikkeld			
4	ESF+	Transitie			
Tabel 8: Dimension 7 – Gendergelijkheidsdimensie					
Nr. Prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifieke doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
4	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - d	2	12 517 292,31
4	ESF+	Transitie	Art. 3 - d	2	1 886 769,23

Prioriteit 5 Sociale innovatie als antwoord op maatschappelijke uitdagingen

<input type="checkbox"/> Deze is een prioriteit voor een relevante landspecifieke aanbeveling
<input type="checkbox"/> Dit is een prioriteit voor jeugdwerkgelegenheid
X Dit is een prioriteit voor innovatieve acties
<input type="checkbox"/> Dit is een prioriteit voor de aanpak van materiële deprivatie**

Specifieke doelstelling

Art. 3 ESF+ verordening: Moderniseren van de arbeidsmarktinstellingen en -diensten om behoeften aan vaardigheden te beoordelen en erop te anticiperen en om tijdige en op maat gesneden bijstand en steun te verlenen voor een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en voor overgangen en mobiliteit op de arbeidsmarkt

Interventie van de fondsen

Bijbehorende type acties

De Europese Commissie spoort ESF+ aan om te investeren in sociale innovatie. Ook de Vlaamse regering kijkt naar ESF Vlaanderen om dit te doen. Het ESF+-programma formuleert drie grote acties om dit in te vullen.

- 1) Het stimuleren van sociale innovatie in Vlaanderen
- 2) Het ondersteunen van sociale innovaties
- 3) Nieuwe ideeën rond leren en werken faciliteren via het transitieprogramma leven, leren en werken

Het stimuleren van sociale innovatie in Vlaanderen

Kader

Sociale innovaties worden hier gedefinieerd als innovatieve oplossingen voor complexe maatschappelijke uitdagingen die geïnitieerd en gecreëerd worden door verschillende actoren vanuit diverse hoeken van de samenleving en dus ook door zij die de uitdaging ervaren. Deze laatsten worden empowered om samen met anderen hun eigen oplossingen te (co)creëren. Deze oplossing kan de vorm aannemen van een product, een dienst, een methode, een model, ... Sociale innovaties zijn systemisch van aard en overschrijden daarom silo's (waarvan sommige voortvloeien uit de opdeling van beleidsdomeinen en ermee verbonden actoren). Dit maakt het mogelijk om samenhang te zien tussen maatschappelijke

uitdagingen en verzekert dat holistische oplossingen gecreëerd worden die een antwoord bieden op alle elementen van een uitdaging en zo de grootst mogelijke impact hebben.

ESF Vlaanderen wil in het Programma 2021-2027 een volgende stap zetten bij het stimuleren en ondersteunen van sociale innovatie in Vlaanderen en werkte daarom een project uit voor het oprichten van een competentiecentrum voor sociale innovatie in Vlaanderen.

Dit competentiecentrum wil burgers en organisaties aanmoedigen om een rol op te nemen in sociale innovatie. We willen hen zowel online als offline connecteren om zo open, diverse en multidisciplinaire partnerschappen te creëren waarin mensen betrokken worden uit zowel de kennissector, profit- & non profitsector, als het beleid en de burgers. We betrekken ook financiers van sociale innovatie uit diverse hoeken en (beleids)domeinen om een systemische en effectieve aanpak en ondersteuning van sociale innovatie te faciliteren. Specifieke aandacht gaat hierbij naar de rol die burgers op te nemen hebben in sociale innovatie. Sociale innovaties worden immers vaak bottom-up geïnitieerd door burgers die maatschappelijke uitdagingen ervaren en die vervolgens actief op zoek gaan, samen met anderen, naar oplossingen. In dat opzicht biedt sociale innovatie een context voor burgers om maatschappelijke uitdagingen te agenderen en worden zij empowered om hier zelf mee aan de slag te gaan. Vanuit het competentiecentrum wordt ondersteuning geboden aan burgers om deze rol te kunnen opnemen.

Dit competentiecentrum wordt vormgegeven in 2021-2022 met middelen die, onder meer, door de Europese Commissie (DG Employment, Social Affairs and Inclusion) ter beschikking gesteld worden binnen de call 'Competence centres for social innovation'. Met deze call zet de Europese Commissie ESF+ aan om kennis en capaciteit te ontwikkelen om sociale innovatie te stimuleren, dit meer en beter te ondersteunen en om beloftevolle innovaties verder op te schalen.

Voorbeelden van maatregelen en/of acties :

- De ontwikkeling en werking van een digitaal platform waar 1) diverse actoren uit de kennisinstellingen, profit, non profit, overheid en burgers en hun initiatieven en financiers van sociale innovatie elkaar ook online kunnen ontmoeten rond maatschappelijke uitdagingen die door burgers zelf (bottom up) geagendeerd worden en waar vanuit interactie sociale innovatie ontstaat en 2) ondersteuning aangeboden wordt aan burgers en organisaties die vaardigheden willen opbouwen omtrent sociale innovatie.
- Het ondersteunen, ook offline, van burgers die vaardigheden willen opbouwen omtrent sociale innovatie.

Het ondersteunen van sociale innovaties

Kader

ESF+ wil inzetten op specifieke sociale innovaties die oplossingen (in de vorm van diensten, producten, methodes, modellen....) zoeken voor sociale uitdagingen die (voor het merendeel) gerelateerd zijn aan de andere specifieke doelstellingen van het ESF+ programma maar als te risicovol gezien worden om gefinancierd te kunnen worden met middelen vanuit deze specifieke doelstellingen of met andere middelen. Deze innovaties kunnen voortkomen uit interacties op en rond bovengenoemd digitaal platform maar kunnen ook via andere wegen in aanmerking komen voor ondersteuning (bv. via een specifieke oproep). Voor het opzetten van de innovatie wordt een beroep gedaan op zowel publieke als private actoren, inclusief burgers.

Deze innovaties gaan vanuit een eerder helder probleem en/of oplossing op kleine schaal na of en hoe deze oplossing werkt. Ze kunnen na afloop van het experiment uitspraak doen over of en hoe deze oplossing werkt via evaluatie. Ook afstandsonderwijs kan als antwoord op de nood naar continuïteit van leren als een opportuniteit gezien worden voor het verder toekomstig ordenen van leren..

Als de effecten van het experiment overtuigend zijn, zoeken we actief naar mogelijkheden om de oplossing onder andere omstandigheden of op grotere schaal uit te voeren (opschalen). We denken bijvoorbeeld aan ESF+-oproepen vanuit andere passende specifieke doelstellingen en aan inbedding in regulier beleid geïnitieerd door andere (beleids)actoren. We bekijken de mogelijkheid om nieuwe samenwerkingsverbanden te creëren om op die manier een ruimer bereik te geven aan de uitvoering van de oplossing. Hiertoe zetten we een strategie uit en ondernemen we verschillende acties om deze te realiseren.

Transitieprogramma leven, leren en werken in 2050Kader

Met Visie 2050, engageerde de Vlaamse regering zich om de noodzakelijke transities in onze samenleving in een versnelling te brengen. Dit met inbreng van de maatschappelijke stakeholders en door samenwerking tussen ministers en over de beleidsdomeinen en beleidsniveaus heen. De ambitie voor Vlaanderen voor 2050 werd hierin vastgelegd als “het creëren van welvaart en welzijn op een slimme, innovatieve en duurzame manier in een sociaal, open, veerkrachtig en internationaal Vlaanderen, waarin iedereen meetelt. Die ambitie willen we realiseren door een nieuwe economie, voor een inclusieve samenleving en binnen de ecosysteemgrenzen van onze planeet.”

Zeven “transities” werden geprioriteerd:

- Transitie circulaire economie
- Slim Wonen en Leven
- Industrie 4.0
- Transitie levenslang leren

- Samen leven in 2050
- Transitie mobiliteit
- Energietransitie

Een transitie is een fundamentele verandering in de manier waarop in maatschappelijke behoeften wordt voorzien. Het gaat om veranderingsprocessen op verschillende dimensies, zoals de sociaal-culturele, institutionele, politieke, economische, technologische en ecologische dimensie, die bovendien sterk met elkaar samenhangen, elkaar kunnen versterken of juist verzwakken. Een groot aantal diverse partijen (nationale en lokale overheid, industrie, consumenten, ngo's, intermediaire organisaties, belangengroeperingen enz.) spelen er een rol in, met een grote onderlinge afhankelijkheid. Het duurt decennia vooraleer een transitie voldragen is.

De transitieprioriteit levenslang leren krijgt vandaag verder vorm onder de vlag van het transitieprogramma leven, leren en werken in 2050 dat door de departementen Werk en Onderwijs wordt uitgevoerd en dat door ESF ondersteund wordt (www.transitiellw.be). Omdat ESF+ reeds een lange traditie van samenwerking met de twee betrokken beleidsdomeinen (werk en onderwijs) heeft, is het uniek geplaatst om de samenwerking tussen deze twee domeinen rond Visie 2050 te ondersteunen.

Het transitieprogramma heeft als doelstelling een fundamentele verschuiving (of transitie) te faciliteren van oude naar nieuwe ideeën en denkwijzen over leven, leren en werken op vier domeinen:

- Kennis en ontwikkeling
- Rol en identiteit
- Macht en autoriteit
- Ruimte en bezit

Voorbeelden van maatregelen en/of acties :

- De transitie leven, leren en werken vanuit de vier bovengenoemde domeinen verder vormgeven en voortgang monitoren.
- Het opsporen en ondersteunen van initiatieven die nieuwe ideeën omtrent leren en werken in de praktijk brengen en het terugkoppelen van lessen uit deze initiatieven naar de vier bovengenoemde domeinen.
- Het uitbouwen en onderhouden van een netwerk dat bestaat uit pioniers, bruggenbouwers en kantelaars. Pioniers om nieuwe ideeën in de praktijk te brengen. Kantelaars die deze toekomstbeelden concreet vertalen naar acties in de eigen invloedssfeer en zo een nieuwe manier van leren en werken in de bestaande systemen verankeren. Bruggenbouwers om pioniers en kantelaars onderling te verbinden.

- Het inspireren van actoren (zoals beleidsmakers) die de sleutels in handen hebben om structurele verandering te brengen, vanuit nieuwe ideeën en resultaten die we vanuit de praktijk zien ontstaan.

De belangrijkste doelgroepen

De finale doelgroep omvat de Vlaamse burgers, waaronder werkenden, werkzoekenden, niet-beroepsactieve personen, leerlingen, studenten, ..

Acties ter waarborging van gelijkheid, inclusie en non-discriminatie

Sociale innovaties zijn nieuwe oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen zoals daar zijn ongelijkheid, uitsluiting en discriminatie. Acties gefinancierd binnen deze specifieke doelstelling bieden daarom bij uitstek potentieel voor de bescherming van gelijkheid, inclusie en non-discriminatie. Wanneer andere maatschappelijke uitdagingen onderwerp uitmaken van de sociale innovatie, is er bij het zoeken naar en ontwikkelen van een oplossing aandacht voor wie extra kwetsbaar is ten opzichte van de uitdaging.

Beoogde specifieke gebieden, inclusief het geplande gebruik van territoriale instrumenten

Het principe van territorialiteit en gebiedsgerichte werking wordt ten aanzien van de stedelijke en subregio's in Vlaanderen gerealiseerd door het toepassen van een modus operandi die voor elke actie, naast de Vlaamse, ook de stedelijke en lokale dimensie inschat en, waar vereist, passende maatregelen neemt.

De relevante territoriale partners en actoren worden via een bottom-up benadering betrokken bij de uitvoering van het programma.

De provincie Limburg beantwoordt aan de criteria van Transitieregio.

De interregionale, grensoverschrijdende en transnationale acties

Er zijn interregionale en transnationale acties mogelijk. De relevantie van transnationale en interregionale acties zal worden ingeschat bij de voorbereiding van de actie.

Het geplande gebruik van financieringsinstrumenten

Waar relevant kan er gebruik gemaakt worden van financieringsinstrumenten.

Indicatoren²⁴

Tabel 2: Outputindicatoren								
Prioriteit	Specifieke doelstelling	Fonds	Regiocategorie	ID	Indicator	Meeteenheid	Mijlpaal (2024)	Doelstelling (2029)
5	Art. 3 - b	ESF+	Meer ontwikkeld		Een werkend platform sociale innovatie	platform	1	1
5	Art. 3 - b	ESF+	Transitieregio		Een werkend platform sociale innovatie	platform		
5	Art. 3 - b	ESF+	Meer ontwikkeld		Aantal sociale innovaties	sociale innovaties	tbc	tbc
5	Art. 3 - b	ESF+	Transitieregio		Aantal sociale innovaties	sociale innovaties	tbc	tbc

²⁴ Vóór de tussentijdse herziening in 2025 voor het EFRO, het ESF+ en het CF, uitsplitsing voor de jaren 2021 tot en met 2025 alleen.

Prio- riteit	Speci- fieke doels- telling	Fon- ds	Regioca- tegorie	I D	Indicator	Meetee- nheid	Uitgangs- of referenti- ewaarde	Referen- tiejaar	Doel- stelli- ng (202- 9)	Bron van gegeve- ns	Opme- rking en [200]
5	Art. 3 - b	ESF +	Meer ontwik- keld		Een platform met impact op het sociale innovatie vermogen in Vlaandere n	Impact meting	0	2021	Impa- ct op Sociale Inno- vatie	Impact evalua- tie	
5	Art. 3 - b	ESF +	Transiti- eregio		Een platform met impact op het sociale innovatie vermogen in Vlaandere n	Impact meting	0	2021	Impa- ct op Sociale Inno- vatie	Impact evalua- tie	
5	Art. 3 - b	ESF +	Meer ontwik- keld		% opgescha- alde innovaties	Project en	0	2021	25%	Dataco- llectie ESF	

5	Art. 3 - b	ESF +	Transiti eregio	% opgescha alde innovaties	Project en	0	2021	25%	Dataco llectie ESF	
---	---------------	----------	--------------------	-------------------------------------	---------------	---	------	-----	--------------------------	--

Indicatieve uitsplitsing van de programmamiddelen (EU) per interventietype

Tabel 4: Dimensie 1 – interventiegebied					
Nr. van de priorit eit	Fonds	Regiocategor ie	Specifiek e doelstell ing	Code	Bedrag (in EUR)
5	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - b	139 - Maatregelen voor de modernisering van de arbeidsmarktinstel lingen	28 163 907,69
5	ESF+	Transitie	Art. 3 - b	139 - Maatregelen voor de modernisering van de arbeidsmarktinstel lingen	4 245 230,77
Tabel 5: Dimensie 2 – financieringsvorm					
Nr. van	Fonds	Regiocategor ie	Specifiek e	Code	Bedrag (in EUR)

de priorit eit			doelstell ing		
5	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - b	01 - Subsidie	28 163 907,69
5	ESF+	Transitie	Art. 3 - b	01 - Subsidie	4 245 230,77

Tabel 6: Dimensie 3 – territoriaal uitvoeringsmechanisme en territoriale focus

Nr. van de priorit eit	Fonds	Regiocategor ie	Specifiek e doelstell ing	Code	Bedrag (in EUR)
	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - b	33	28 163 907,69
	ESF+	Transitie	Art. 3 - b	33	4 245 230,77

Tabel 7: Dimensie 6 – secundaire thema's ESF+

Nr. van de priorit eit	Fonds	Regiocategor ie	Specifiek e doelstell ing	Code	Bedrag (in EUR)
	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - b		

	ESF+	Transitie	Art. 3 - b		
Tabel 8: Dimension 7 – Gendergelijkheidsdimensie					
Nr. Prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Specifiek doelstelling	Code	Bedrag (in EUR)
	ESF+	Meer ontwikkeld	Art. 3 - b	2	11 265 563,08
	ESF+	Transitie	Art. 3 - b	2	1 698 092,31

5.1 Prioriteit technische bijstand

Tekstveld [5 000]

Met de middelen van de technische bijstand wordt er ingezet op een kwaliteitsvol beheer en de uitvoering van een programma conform de regelgeving. Dit bijstandspakket behelst de taken van de Managementautoriteit en voorziet middelen voor de uitvoering van volgende activiteiten:

- 1) Management & controle;
- 2) Monitoring & evaluatie;
- 3) Zichtbaarheid & communicatie.

Om bovenstaande activiteiten goed uit te voeren is het belangrijk om blijvend te investeren in systemen (management & controle, ICT, data, communicatie ...) die de begunstigden en de Managementautoriteit op een optimale manier ondersteunen. De werking wordt opgezet met een blijvende aandacht voor administratieve vereenvoudiging, klantgerichtheid en professionalisering. Ook intermediaire organen kunnen beroep doen op middelen vanuit de technische bijstand aangezien ook zij management- en controletaken opnemen.

De belangrijkste resultaatsgebieden van deze prioriteit zijn:

- De benutting van het programma
- De conformiteit met de auditstandaarden
- De realisatie van de inhoudelijke doelstellingen en de consequente doorvoering van monitoring en evaluatie
- De activiteiten en de resultaten van het programma zichtbaar en bekendmaken

Beschrijving van technische bijstand in het kader van betalingen die geen verband houden met kosten

/

Tabel 8: Dimensie 1 – interventiegebied

Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Code	Bedrag (in EUR)

Tabel 9: Dimensie 5 – secundaire thema's ESF+

Nr. van de prioriteit	Fonds	Regiocategorie	Code	Bedrag (in EUR)

Tabel 8: Dimension 7 – Gendergelijkheidsdimensie

Priority No	Fund	Category of region	Specific objective	Code	Amount (EUR)

DEEL 3: FINANCIËEL PLAN

Transfers en bijdragen

Tabel 15: Bijdragen aan InvestEU* - Niet van toepassing

	Category of regions	Window 1 (a)	Window 2 (b)	Window 3 (c)	Window 4 (d)	Window 5 (e)	amount (f)=(a)+(b)+(c)+(d)+ (e)
ERDF	More developed						
	Less developed						
	Transition						
	Outermost and northern sparsely populated						
ESF+	More developed						
	Less developed						
	Transition						
	Outermost						
CF							
EMFF							

Total							
-------	--	--	--	--	--	--	--

*Cumulatieve bedragen voor alle bijdragen tijdens de programmaperiode

Tabel 16: Overdrachten naar instrumenten in in direct beheer of indirect beheer* - Niet van toepassing

Fund	Category of regions	Instrument 1 (a)	Instrument 2 (b)	Instrument 3 (c)	Instrument 4 (d)	Instrument 5 (e)	Transfer amount (f)=(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
ERDF	More developed						
	Transition						
	Less developed						
	Outermost and northern sparsely populated						
ESF+	More developed						

	Less developed														
	Outermost and northern sparsely populated														
ESF+	More developed														
	Transition														
	Less developed														
	Outermost														
CF															
EMFF															
Total															

*Cumulatieve bedragen voor alle overdrachten tijdens de programmeringsperiode

Text field [3500] (justification)

Financiële toewijzingen per jaar

Tabel 10: Financiële toewijzing per jaar – Op basis van voorlopige, indicatieve budgetten. Definitief in te vullen na intra Belgische budgetverdeling.

Fund	Category of region	2021	2022	2023	2024	2025	2026		<u>2026</u> for EMFF only	2027		<u>2027</u> for EMFF only	Total
							<u>Financial appropriation without flexibility amount</u>	<u>Flexibility amount</u>		<u>Financial appropriation without flexibility amount</u>	<u>Flexibility amount</u>		
ESF+	More developed	44687463,94	45218860,09	45752224,38	46379075,02	47008877,86	23821308,49	23821308,49		24142114,31	24142114,31		324973346,9
	Transition	6795274,763	6876080,039	6957184,593	7052504,891	7148274,106	3622320,94	3622320,94		3671103,384	3671103,384		49416167,04
	Less developed	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Outermost and northern sparsely populated	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		51482738,71	52094940,13	52709408,97	53431579,91	54157151,97	27443629,43	27443629,43	0	27813217,69	27813217,69		374389513,9

4	2	Totaal	ESF+	Meer ontwikkeld	84.628.475,75	81.373.534,38	3.254.941,38		126.942.713,63			211.571.189,38	0,40
				Transitie	12.868.793,50	12.373.839,90	494.953,60		8.579.195,67			21.447.989,17	0,60
4	3	Totaal	ESF+	Meer ontwikkeld	129.921.635,97	124.924.649,97	4 996.986,00		194.882.453,96			324.804.089,93	0,4000
				Transitie	19.756.171,78	18.996.319,02	759.852,76		13.170.781,19			32.926.952,97	0,6000
4	4	Totaal	ESF+	Meer ontwikkeld	32.497.334,69	31.247.437,20	1.249.897,49		48.746.002,03			81.243.336,72	0,4000
				Transitie	4.941.616,70	4 751 554,52	190.062,18		3.294.411,14			8.236.027,84	0,6000
4	5	Totaal	ESF+	Meer ontwikkeld	25.930.164,97	24.932.850,93	997.314,04		20.353.593,83			46.283.758,80	0,56
				Transitie	3 942 998,33	3 791 344,55	151.653,78		1.447.807,00			5.390.805,33	0,73
Totaal ESF+				More developed	324.973.346,88	312.474.372,00	12.498.974,88		468.918.366,70			793.891.713,58	0,4093
				Transitie	49.416.167,04	47.515.545,23	1.900.621,81		31.763.252,81			81.179.419,85	0,6087

Algemeen totaal		ESF		374.389.513,92	359.989.917,23	14.399.596,69		500.681.619,50			875.071.133,42	0,4278

DEEEL 4: HORIZONTALE EN THEMATISCHE RANDVOORWAARDEN

Horizontale randvoorwaarden

Randvoorwaarde	Fonds	Specifieke doelstelling	Naleving randvoorwaarde	Criterium	Naleving criterium	Referentie naar relevante documenten	Motivering (toelichting)
			JA/NEEN		JA/NEEN	500 tekens	1000 tekens
Effectieve monitoringsmechanismen voor overheidsopdrachten				Er zijn toezichtmechanismen die alle overheidsopdrachten en aanbestedingen in het kader van de fondsen bestrijken in overeenstemming met het aanbestedingsrecht van de Unie. Ze			

				omvatten in het bijzonder:		
				<p>1. Regelingen om te zorgen voor de opstelling van nuttige en betrouwbare gegevens over procedures voor overheidsopdrachten boven de drempels van de Unie in overeenstemming met de rapportageverplichtingen bedoeld in de artikelen 83 en 84 van</p>	<p>1. Aankondiging van overheidsopdrachten via het officiële Belgische platform voor overheidsopdrachten. https://www.publicprocurement.be</p> <p>Alle begunstigden zijn onderworpen aan de naleving van de wetgeving inzake overheidsopdrachten.</p> <p>2. Wetten</p> <p>a) Gunning en gunning van een overheidsopdracht: wet van 17 juni 2016 op de overheidsopdrachten;</p> <p>b) Gunning van een overheidsopdracht: Wet van 17 juni 2013 betreffende de motivering, informatie en beroepsmogelijkheden inzake overheidsopdrachten, bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten en concessies.</p>	<p>1. Om aan deze verplichting te voldoen, is het federale platform Publicprocurement.be beschikbaar voor elke Belgische aanbestedende overheid en kunnen alle procedures en transacties met betrekking tot een overheidsopdracht elektronisch worden uitgevoerd. Dit platform verzamelt gratis alle gegevensreeksen, met name via zijn E-Notification-module. Dit laatste stelt aanbesteders in staat hun aankondigingen van opdrachten en gunningen elektronisch te publiceren, zowel op nationaal als op Europees niveau.</p> <p>Alle aankondigingen van opdrachten en gunningen die door een Belgische arbiter zijn gepubliceerd, worden daar vermeld en kunnen worden gevonden met behulp van een zoekfunctie. Met betrekking tot contracten die niet onderworpen zijn aan publicatieplicht, kunnen contractanten deze toch vrijwillig publiceren op het platform, in de "Vrije Markt".</p>

				<p>Richtlijn 2014/24 / EU en in de artikelen 99 en 100 van Richtlijn 2014/25 / EU</p>	<p>3. Koninklijke besluiten</p> <p>a) Overheidsopdrachten: Koninklijk besluit van 18 april 2017 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten in traditionele sectoren;</p> <p>b) Uitvoering van een overheidsopdracht: Koninklijk besluit van 14 januari 2013 tot vaststelling van de algemene regels voor de uitvoering van overheidsopdrachten</p>	<p>2.a)</p> <p>De Belgische wet van 17 juni 2016 heeft de richtlijnen 2014/24 / EU en 2014/25 / EU omgezet. In de artikelen 14 en 64 wordt met name bepaald dat de communicatie en uitwisseling van informatie tussen aanbestedende diensten en exploitanten, met uitzondering van toegestane uitzonderingen, in alle stadia van het proces via elektronische communicatiemiddelen moet plaatsvinden. Artikel 14 van de wet voorziet in de verplichting (met enkele uitzonderingen) om elektronische middelen te gebruiken voor alle communicatie tijdens de aanbestedingsprocedure. Artikel 64 van de wet bepaalt dat de aanbestedingsstukken langs elektronische weg aan alle ondernemers ter beschikking worden gesteld. Om aan deze vereisten te voldoen, wordt het platform "e-Procurement" gebruikt. Dit geeft snel en eenvoudig toegang tot verschillende toepassingen voor de elektronische verwerking van overheidsopdrachten. Voor Europese markten stuurt het platform automatisch</p>
--	--	--	--	---	---	--

						<p>een aankondiging van een opdracht naar het Europese TED-platform.</p> <p>De verplichting om belangenconflicten die ontstaan tijdens de gunning te voorkomen, op te sporen en te corrigeren, is voorzien in de artikelen 6 en 69 van de wet van 17 juni 2016 op de overheidsopdrachten.</p> <p>Met de artikelen 163 tot 165 zet de Belgische wet de artikelen 83/84 en 99/100 van de voornoemde EU-richtlijnen om. Deze artikelen leggen met name een meldingsplicht op voor de lidstaat en een bewaarplicht voor de contractpartijen, waarbij wordt aangegeven welke informatie schriftelijk moet worden bewaard. Daarnaast is een groot deel van deze documenten ook terug te vinden op het aanbestedingsplatform.</p> <p>3.a)</p> <p>De verplichting om belangenconflicten die ontstaan tijdens de gunning te voorkomen, op te sporen en te corrigeren, is voorzien in artikel 51 van het koninklijk besluit van 18 april 2017 betreffende het plaatsen van</p>
--	--	--	--	--	--	---

						overheidsopdrachten in traditionele sectoren.
				<p>2. Regelingen om ervoor te zorgen dat de gegevens ten minste het volgende omvatten:</p> <p>a) Kwaliteit en intensiteit van de concurrentie: namen van geselecteerde inschrijvers, aantal initiële inschrijvers en contractprijs;</p> <p>b) Informatie over de uiteindelijke prijs na</p>	<p>1. Art. 4 van de wet van 17 juni 2013 betreffende de motivering van de informatie en de beroepsmogelijkheden bij overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten.</p> <p>2. Gemotiveerde gunningsbeslissing.</p> <p>3. Charter "Toegang van KMO's tot overheidsopdrachten", Federale Overheidsdienst Economie.</p>	<p>1. De wet van 17 juni 2013 voorziet in artikel 4, par. 1, 8° dat de aanbestedende dienst in het bijzonder een gemotiveerde gunningsbeslissing moet opstellen bij de gunning van een opdracht (onder voorbehoud van EU-aankondiging), ongeacht de procedure: procedure zonder publiciteit, met publiciteit, gunning van de opdracht in alle gevallen van procedure, afstand van aanbesteding, enz. Dit geldt voor alle bedrijven, ongeacht hun grootte</p> <p>2. De gemotiveerde gunningsbeslissing omvat onder meer de naam van de inschrijver die de opdracht wint, het aantal initiële inschrijvers en de waarde van de gegunde opdracht.</p> <p>3.</p>

				<p>voltooiing en over de deelname van kmo's als directe inschrijvers, wanneer nationale systemen dergelijke informatie verstrekken</p>		<p>Dit charter, gepubliceerd door de FOD Economie, KMO, Middenklasse en Energie in 2018, stelt een reeks van 13 principes voor om de toegang van KMO's tot openbare markten te vergroten. De centrale doelstelling van dit charter is het verhogen van het aantal kmo's dat deelneemt aan overheidsopdrachten. De doelgroep van het charter bestaat voornamelijk uit federale aanbestedende diensten</p>
			<p>3. Regelingen om te zorgen voor monitoring en analyse van gegevens door de bevoegde nationale autoriteiten in overeenstemming met artikel 83, lid</p>	<p>1. Controlerende actoren: Rekenkamer, Inspectie Financiën, de beheersautoriteit, Auditautoriteit</p> <p>2. Rechtsmiddelen: Mediator, Raad van State, Rechtbank en Rechtbanken</p> <p>3. Officieel platform openbare aanbesteding.</p> <p>4. Wet van 17 juni 2013 betreffende de motivering, informatie en rechtsmiddelen</p>	<p>3. Op Publicprocurement.be kunnen ambtenaren en bedrijven verschillende informatie (handleidingen, voorbeelden van standaarddocumenten, contactpunten, enz.) vinden over de verschillende aspecten van overheidsopdrachten, van wetgeving tot de behandeling van contracten via elektronische middelen.</p>	

				2, van Richtlijn 2014/24 / EU en artikel 99, lid 2, van richtlijn 2014/25 / EU		in overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten (art. 9/1 §2)	
				4. Regelingen voor het openbaar maken van de resultaten van de analyse overeenkomstig artikel 83, lid 3, van Richtlijn 2014/24 / EU en artikel 99, lid 3, van Richtlijn 2014 / 25 / EU		Het Koninklijk Besluit van 15 april 2018	Het Koninklijk Besluit van 15 april 2018 wijst de FOD Kanselarij van de Eerste Minister aan als aanspreekpunt in de zin van artikel 83 (5) van Richtlijn 2014/24/EU. Deze entiteit coördineert de voorbereiding van het toezichtsrapport. Dit controleverslag wordt gepubliceerd op hun website: https://www.publicprocurement.be/fr/documents/rapport-de-contrôle-concernant-les-marchés-publics-et-les-concessions-belgique-2018
				5. Regelingen om ervoor te			Artikel 36, §5 van het koninklijk besluit van 18 april 2017 betreffende de gunning van

				<p>zorgen dat alle informatie die aanleiding geeft tot manipulatie van aanbestedings-procedures, wordt meegedeeld aan de bevoegde nationale instanties in overeenstemming met artikel 83, lid 2, van Richtlijn 2014/24 / EU en in artikel 99, lid 2, van Richtlijn 2014/25 / EU</p>	<p>Artikel 36, §5 van het Koninklijk Besluit van 18 april 2017 betreffende de gunning van overheidsopdrachten in traditionele sectoren</p>	<p>overheidsopdrachten in traditionele sectoren bepaalt dat biedingen die wegens abnormale prijzen verboden zijn, moeten worden gemeld aan de Belgische Mededingingsautoriteit.</p> <p>https://www.abc-bma.be/fr/propos-de-nous</p> <p>De Belgische Mededingingsautoriteit geeft kopers ook een gids over collusie bij overheidsopdrachten:</p> <p>20170131_marches_publics.pdf (abc-bma.be)</p> <p>Art. 36, §5 van het Koninklijk Besluit: de commissaris-generaal van de Belgische mededingingsautoriteit op de hoogte brengen indien een bod wordt afgewezen op basis van een abnormale prijs. In geval van twijfel, mogelijkheid om het advies in te winnen van het Observatorium van Referentieprijzen bij Overheidsopdrachten binnen de Economische en Sociale Raad.</p>
--	--	--	--	---	--	---

Instrumenten en capaciteiten voor een effectieve toepassing van de staatssteunregels				De beheers- autoriteiten hebben de instrumenten en de capaciteit om de naleving van de staatssteunregels te controleren dankzij:			<p>Op het federale niveau bestaat er de Interministeriële Economische Commissie (IEC) Staatssteun, waarin zowel de federale ministeries als de gemeenschappen en gewesten vertegenwoordigd zijn. Dit is het Belgisch coördinatie punt voor staatssteun zowel voor standpuntbepaling als ook voor de informatieverbreiding. Op het regionale niveau bestaat er een uiteenlopende invulling van de staatssteunexpertise en informatieverbreiding, al dan niet formeel vastgelegd, waardoor het niet mogelijk is om één werkwijze voor te leggen.</p> <p>De staatssteunregels dienen expliciet toegepast te worden in het kader van steunverlening indien deze steunverlening aan de staatssteunvoorwaarden voldoet. Dit geldt voor ieder programma op oproep- of op projectniveau.</p>
				1. Gemakkelijke en brede toegang tot			

				<p>permanent geactualiseerde informatie over ondernemingen die zich in moeilijkheden bevinden en waarvan een terugvordering wordt geëist.</p>			
				<p>2. Toegang tot deskundig advies en begeleiding inzake staatssteun, verleend door lokale of nationale expertisecentra, onder coördinatie</p>		<p>1. FOD Economie – Interministeriële Economische Commissie Staatssteun</p> <p>2. Een aanspreekpunt "staatssteun / coördinator / deskundige</p>	<p>1.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Staat in voor de staatssteuncoördinatie, zowel vertegenwoordigers van federale overheden als regionale overheden - Bereidt rapporteringen voor in samenspraak met de verschillende overheden - Bepaalt samen met de regionale overheden het gecoördineerd Belgisch standpunt

				van de nationale instanties belast met het toezicht op staatssteun, met werkafspraken om ervoor te zorgen dat over de expertise daadwerkelijk overleg wordt gepleegd met de betrokkenen.			<p>federale vertegenwoordiger neemt deel aan het Europees overleg (in aanwezigheid van regionale vertegenwoordigers)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informatieverspreiding inzake staatssteun <p>2. Elke deelstaat heeft een expert in staatssteun</p>
Effective application and implementation of the EU Charter of Fundamental Rights	ESF	Van toepassing op alle specifieke doelstellingen	JA	Effective mechanisms are in place to ensure compliance with the EU Charter of	JA		

				Fundamental Rights which include:			
				Arrangements to ensure compliance of the programmes supported by the Funds and their implementation with the relevant provisions of the Charter.	JA		<p>Programmabeheer 2021-2027</p> <p>Informatie en reflectie over fundamentele grondrechten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontsluiten van informatie en sensibilisering op website ESF Vlaanderen over toepassing fundamentele grondrechten - EU-charter - Periodiek organiseren van een webinar/infosessies over toepassing EU charter in ESF context. - Interne Intervisies medewerkers ESF managementautoriteit over toepassing EU charter in ESF acties. <p>Bekendmaking van ESF acties: subsidiecalls en overheidsopdrachten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verstrekken van gelijke toegang tot informatie met betrekking tot initiatieven van ESF Vlaanderen - Expliciete verwijzing naar grondrechten EU

							<p>charter in subsidiecalls en overheidsopdrachten</p> <p>Aanvragen ESF subsidies en inschrijvingen overheidsopdrachten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informatie over toepassing EU-charter in de aanvraagformulieren - Opnemen van een verklaring voor het toepassen en respecteren van de fundamentele grondrechten in aanvraagdossier. <p>Selectie en uitvoering van acties</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toepassen van motiveringsverplichting van projectbeslissing bij de selectie van acties - Opnemen van een artikel in de overeenkomst met verwijzing naar respecteren en het toepassen van de fundamentele grondrechten en EU charter <p>Monitoringcomité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verantwoordelijke in ESF monitoringcomité voor concordantie fundamentele rechten uitvoering ESF programma: Vertenwoordiging van
--	--	--	--	--	--	--	--

							<p>Agentschap Binnenlands bestuur – gelijke kansen in monitoringcomité (Vlaanderen) tot de oprichting van het Vlaams gelijkekansencentrum.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reglement van orde Comité van Toezicht: toevoegen van ‘verenigbaarheid acties programma met Handvest van grondrechten’ - Leden van Toezichtscomité worden geïnformeerd over fundamentele grondrechten en bepalingen EU Charter
				Reporting arrangements to the monitoring committee regarding cases of non-compliance of operations supported by	JA		<p>Rapportering en naleving van fundamentele grondrechten en EU charter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monitoringcomité wordt door ESF managementautoriteit gerapporteerd over gevallen van non-conformiteit - Jaarlijks zal de verenigbaarheid van acties binnen het EFRO-programma 2021-2027 met het Handvest van de grondrechten worden nagegaan door het Comité van Toezicht.

				the Funds with the Charter and complaints regarding the Charter submitted in accordance with the arrangements made pursuant to Article 63(6) CPR.			<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijkse rapportering van opvolging en remediëring klachten mbt EU charter op monitoringcomité Klachtenbehandeling <ul style="list-style-type: none"> - Klachtenprocedure over schendingen fundamentele grondrechten - Doorverwijzen en linken naar bevoegde organen (o.m. Vlaamse ombudsdienst, Vlaams gelijkekansencentrum – na oprichting)
Implementation and application of the United Nations Convention on the rights of persons with disabilities (UNCRPD) in accordance with Council Decision 2010/48/EC	ESF	Van toepassing op alle specifieke doelstellingen	JA	A national framework to ensure implementation of the UNCRPD is in place that includes:	JA	http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&table_name=wet&la=N&cn=1994021730	National Framework: Belgische grondwet <ul style="list-style-type: none"> - Artikel 10 en 11 bis van de Belgische Grondwet : gelijkheid en non-discriminatie en gelijke rechten en vrijheden - Article 22 ter van de Belgische Grondwet: "Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige

					<p>https://socialsecurity.belgium.be/nl/handistreaming</p> <p>https://socialsecurity.belgium.be/nl/verdrag-van-de-verenigde-naties-inzake-rechten-van-personen-met-een-handicap</p> <p>http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2008071056</p>	<p>inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen”.</p> <p>Nationaal plan Handistreaming :</p> <ul style="list-style-type: none"> - In juli 2016 werd een federaal plan handistreaming goedgekeurd. In dit actieplan verbindt iedere minister en staatssecretaris zich ertoe om de handicapdimensie te integreren in een aantal beleidslijnen. In totaal betreft het meer dan 70 beleidslijnen waarvoor de betrokken regeringsleden nagaan wat de impact is op het leven van personen met een handicap. <p>België en UNCRPD (zie infra)</p> <ul style="list-style-type: none"> - België ratificeerde het UNCRPD in 2009, en rapporteert periodiek aan de Verenigde Naties mbt implementatie van de Verdragsbepalingen.
--	--	--	--	--	--	--

						<p>Conceptnota leersteundecreet, 25/06/2021 https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/60D725D2364ED90008000553</p> <p>https://codex.vlaanderen.be/Portals/Code x/documenten/1024475.html</p>	<p>Discriminatie: Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijke kansen- en gelijke behandelingsbeleid van 10 juli 2008</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het decreet biedt een juridisch kader voor directe en indirecte discriminatie op basis van verschillende beschermingsgronden, waaronder handicap. Het weigeren van redelijke aanpassingen wordt beschouwd als discriminatie op grond van handicap. - In 2020 werd een evaluatie gedaan van het handhavingskader mbt non-discriminatiebeleid. Ook een procedurele aanpak mbt verzoeken tot redelijke aanpassingen staat op de agenda. Eventuele bijstellingen van het decreet worden geagendeerd in 2022. <p>Onderwijs: Decreet betreffende maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, 21/03/2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het M-decreet geeft aan hoe Vlaamse scholen moeten omgaan met
--	--	--	--	--	--	---	--

						<p>leerlingen die door een beperking de lessen in een gewone school niet zomaar kunnen volgen. Het doorvoeren van redelijke aanpassingen is daar een belangrijk onderdeel van.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In deze regeerperiode 2019-2024 wordt het M-Decreet vervangen door het Decreet Leersteun. We verwijzen naar de conceptnota van 25/06/2021 die de contouren vastlegt van die belangrijke hervorming. De ambitie is om alle leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften de juiste ondersteuning te geven in het gewoon en buitengewoon onderwijs. De doelstelling is om inclusief en aangepast onderwijs waar te maken. <p>Zorg en Welzijn: Decreet houdende de persoonsvolgende financiering voor personen met een handicap en tot hervorming van de wijze van financiering van de zorg en de</p>
--	--	--	--	--	--	--

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2002050844&table_name=wet

						<p>ondersteuning voor personen met een handicap, 25/04/2014</p> <ul style="list-style-type: none">- Om de paradigma shift in lijn met het VN-verdrag te realiseren, werd de persoonsvolgende financiering geïntroduceerd in 2017 in de zorgsector van personen met een handicap.- Het systeem bestaat uit 2 trappen: Voor mensen met een relatief beperkte ondersteuningsvraag of een vermoeden van handicap is er rechtstreeks toegankelijke hulp (RTH) en het zorgbudget (BOB) (trap 1). Wie een intensievere handicapspecifieke ondersteuningsnood heeft, kan een persoonsvolgend budget aanvragen (trap 2). Deze financiering gaat rechtstreeks naar de budgethouders en laat hen toe om zelf de wijze te kiezen waarop ze hun ondersteuning organiseren.- Personen met een handicap kunnen ook tegemoetkomingen krijgen voor
--	--	--	--	--	--	---

						<p>hulpmiddelen en aanpassingen. Op die manier willen we zorg op maat realiseren voor iedereen die het nodig heeft.</p> <p>Arbeidsmarkt en werkgelegenheid Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002</p> <ul style="list-style-type: none">- Het decreet bevat het politiek juridisch kader voor het diversiteitsbeleid op de Vlaamse arbeidsmarkt.- Dit decreet beschrijft dat alle groepen uit de bevolking evenveel recht hebben om aan de arbeidsmarkt deel te nemen, ongeacht de specifieke eigenschappen van bepaalde bevolkingsgroepen.- Door het decreet houdende evenredige participatie op 2002 startte een structurele en inclusieve benadering op diversiteit. heeft twee doelstellingen: enerzijds probeert men via het impulsbeleid een evenredige arbeidsdeelname van
--	--	--	--	--	--	---

							<p>kansengroepen tot stand te brengen, anderzijds is het ook de bedoeling om tegen elke vorm van discriminatie te reageren die plaatsvindt op de werkvloer. Vanaf 2003 worden ook structurele beleidspartners, waaronder de sociale partners en vertegenwoordigende organisaties van kansengroepen betrokken structurele EAD-projecten die het streven naar evenredige participatie van kansengroepen verder willen ondersteunen en uitbouwen.</p>
				Objectives with measurable goals, data collection and monitoring mechanisms.	JA	Regio's	<p>Monitoring UNCRPD</p> <p>De monitoring van Verdragslanden gebeurt enerzijds via periodieke landenrapportering, en anderzijds via een zogenaamde constructieve dialoog waarbij landen verschijnen voor het UNCRPD expertencomité om bijkomende vragen te beantwoorden mbt gevoerde beleid. De conclusies en aanbevelingen van deze experts vinden hun neerslag in de slotopmerkingen of 'Concluding</p>

						<p>Vlaanderen</p> <p>Observations'. Deze dienen als basis voor het volgende verdragsrapport.</p> <p>Periodiek rapport België UNCRPD (2011): In 2011 werd een eerste periodiek rapport opgesteld om de uitvoering en naleving van het VN-verdrag in zake Rechten van Personen met een Handicap door België na te gaan.</p> <p>Slotopmerkingen periodiek rapport België (2014): Bij het rapport uit 2011 werden in 2014 ook een aantal slotopmerkingen geformuleerd.</p> <p>2e en 3e periodiek verslag België (2020): Het 2e en 3de periodiek verslag werd in april 2020 aan de VN overgemaakt, na consultatie van het handicapmiddenveld (maart 2020). De constructieve dialoog wordt verwacht in 2023.</p> <p>Een periodiek rapport is een aangelegenheid voor alle bevoegde overheden (federaal en deelstatelijk). Er wordt ingezoomd om de maatregelen die lidstaten ondernemen om de vertegenwoordiging van personen met een handicap in alle geledingen van de maatschappij te verbeteren, de maatregelen</p>
--	--	--	--	--	--	---

						<p>genomen om de autonomie van personen met een handicap te verhogen (wonen, werken, vrije tijd,...), hoe personen met een handicap in beeld komen, discriminatie, fysieke integriteit, etc.</p> <p>Alternatief verslag Belgian Disability Forum (BDF) (2014): Door het Belgian Disability Forum (BDF) werd een alternatief verslag opgemaakt in 2014 om de uitvoering van het UNCRPD te evalueren. Geeft een grondig overzicht van de toestand van personen met een handicap in België.</p> <p>Mid-term-evaluatie van UNCRPD door BDF (2017): BDF publiceerde in 2017 ook een mid-term-evaluatie van de uitvoering door België van het UNCRPD.</p> <p>Verslag door BDF in aanloop naar 2e periodiek rapport België UNCRPD (2019): In het kader van de 2e officiële evaluatie door het Comité van de rechten van personen met een handicap heeft het BDF een verslag voorgelegd.</p> <p>'list of issues' door Comité van de rechten</p>
--	--	--	--	--	--	---

						<p>van Personen met een handicap (2019: Begin 2019 werd er door het Comité van de rechten van Personen met een handicap ook een 'list of issues' opgesteld ter voorbereiding van het tweede en derde periodieke verslag.</p> <p>Het meest recente landenverslag is consulteerbaar op de website van OHCHR (zie https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2f2-3&Lang=en)</p> <p>Vlaanderen heeft een horizontaal beleidsplan opgemaakt (gepubliceerd in oktober 2020) met o.m. 4 doelstellingen die raken aan de handicapmateries: beeldvorming, discriminatie, inclusie en toegankelijkheid. Het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap staat centraal in de doelstelling mbt inclusie. Het beleidsplan bevat de acties waar de minister van Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering samen met de collega-ministers uit verschillende</p>
--	--	--	--	--	--	---

						<p>beleidsdomeinen extra inspanningen levert – en waar ook extra investeringen gedaan worden. Het gaat om vernieuwende acties waarvoor we een extra financiële impuls voorzien.</p> <p>(https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/5F9272A95B1AD2000800004A)</p> <p>Doelstellingen mbt handicap uitgelicht:</p> <p><u>Doelstelling 5:</u> <i>“in Vlaanderen is er geen plaats voor discriminatie, racisme en seksisme. We maken van Vlaanderen het voorbeeld in deze strijd”</i>. Om een inclusieve samenleving te realiseren, wil Vlaanderen discriminatie in al haar vormen verwerpen en er consequent tegen optreden. Ook discriminatie omwille van leeftijd, handicap of op basis van andere beschermende discriminatiegronden, is onaanvaardbaar.</p> <p><u>Doelstelling 6:</u> <i>“Diversiteit in beeldvorming moet de norm zijn. Hiermee werken we stigmatisering weg en geven we een gezicht aan het diverse Vlaanderen”</i>. Vlaanderen wil inzetten op verse, niet-stereotyperende en genuanceerde beeldvorming waar ruimte is</p>
--	--	--	--	--	--	--

						<p>voor iedereen, waaronder personen met een handicap, om zichzelf te zijn en zich te ontplooiën.</p> <p><u>Doelstelling 8:</u> <i>“we maken werk van toegankelijkheid in publieke gebouwen, in de publieke ruimte en in de dienstverlening van de Vlaamse en lokale overheden.”</i> Hiermee ambitieert Vlaanderen Een integraal toegankelijke leefomgeving als sleutel tot inclusieve maatschappij. Door in te zetten op informatieverstrekking volgens de principes van Universal Design, op vormingen, op bewustwording en sensibilisering. Ook gemeenten worden gestimuleerd om een integraal toegankelijkheidsbeleid te voeren. De Vlaamse overheid vervult een voorbeeldrol door haar dienstverlening zowel fysiek als digitaal, maximaal toegankelijk te maken.</p> <p><u>Doelstelling 9:</u> <i>“we gaan voor inclusie als uitgangspunt voor personen met een handicap.”</i> Hiermee ambitieert Vlaanderen om van inclusie van personen met een handicap een basisrecht te maken in lijn met het VN-verdrag. Om dit mogelijk te maken, moeten</p>
--	--	--	--	--	--	---

						<p>alle maatschappelijke sectoren (onderwijs, werk, cultuur, etc.) zo worden georganiseerd dat zij maximaal gericht zijn op de participatie van een breed en divers publiek, onder wie personen met een handicap.</p> <p>Voorbeeld acties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Universal Design in opleidingen: een aantal opleidingsinstellingen engageren zich om Universal Design beter te integreren in hun ontwerpopleidingen. - Inclusieve en toegankelijke dienstverlening voor mensen van buitenlandse herkomst met een handicap: Doel is om meer mensen van buitenlandse herkomst met een handicap toe te leiden naar de handicap-specifieke dienstverlening in Brussel. - ... <p>In 2017 werd een indicatorenset ter opvolging van de participatie van personen met een functiebeperking aan verschillende domeinen van het leven opgemaakt. De set</p>
--	--	--	--	--	--	---

							<p>vormt het vertrekpunt voor de verdere ontwikkeling van een monitor handicap die een potentiële meerwaarde vormen voor de opvolging van de uitvoering van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap in Vlaanderen.</p> <p>De indicatorenset wordt momenteel verder verfijnd door de Vlaamse Statistische Autoriteit (VSA) en wordt verwacht binnenkort. De monitor zal meer zicht geven op verschillende indicatoren, bijv.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Socio-economische positie: opleiding, arbeidsmarkt, inkomen en wonen - Gezondheid en sociale participatie:sportparticipatie, sociale participatie, cultuur participatie, digitale participatie, houding samenleving, etc.
				Arrangements to ensure that the accessibility policy, legislation and	JA		<p>Programmabeheer 2021-2027</p> <p>Informatie en reflectie over fundamentele grondrechten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontsluiten van informatie en sensibilisering op website ESF Vlaanderen over toepassing VN

				standards are properly reflected in the preparation and implementation of the programmes.		<p>convenie personen met een handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> - Periodiek organiseren van een webinar/infosessies over gelijke kansen en toegankelijkheid in ESF projecten - Interne Intervisies medewerkers ESF managementautoriteit over toepassing VN conventie personen met een handicap <p>Bekendmaking van ESF acties: subsidiecalls en overheidsopdrachten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expliciete verwijzing naar gelijke rechten personen met een handicap in subsidiecalls en overheidsopdrachten <p>Aanvragen ESF subsidies en inschrijvingen overheidsopdrachten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informatie over toepassing VN-conventie in de aanvraagformulieren - Opnemen van een verklaring voor het toepassen en respecteren van de gelijke kansen en belang van maatschappelijke participatie personen met een handicap
--	--	--	--	---	--	--

							<p>Selectie en uitvoering van acties</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hanteren van relevantietoets opmaak ESF oproepen personen met een handicap (modus operadi) - Opnemen van een artikel in de overeenkomst met verwijzing naar respecteren en het toepassen van VN conventie personen met een handicap <p>Monitoringcomité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verantwoordelijke in ESF monitoringcomité voor concordantie VN conventie personen met een handicap uitvoering ESF programma: Vertegenwoordiging van Agentschap Binnenlands bestuur – gelijke kansen in monitoringcomité (Vlaanderen) tot de oprichting van het Vlaams gelijkekansencentrum. - Reglement van orde Comité van Toezicht: toevoegen van 'verenigbaarheid acties programma met VN conventie
--	--	--	--	--	--	--	---

							<ul style="list-style-type: none"> - Leden van Toezichtscomité worden geïnformeerd over bepalingen VN conventie en mogelijke toepassingsgronden in ESF context.
				Reporting arrangements to the monitoring committee regarding cases of non-compliance of operations supported by the Funds with the UNCRPD and complaints regarding the UNCRPD submitted in accordance with the	JA		<p>Rapportering en naleving van VN conventie personen met een handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monitoringcomité wordt door ESF managementautoriteit gerapporteerd over gevallen van non-conformiteit - Jaarlijks zal de verenigbaarheid van acties binnen het EFRO-programma 2021-2027 met de VN conventie worden nagegaan door het Comité van Toezicht. - Jaarlijkse rapportering van opvolging en remediëring klachten mbt VN conventie <p>Klachtenbehandeling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klachtenprocedure over schendingen VN conventie - Doorverwijzen en linken naar bevoegde organen (o.m. Vlaamse ombudsdienst, Vlaams

				arrangements made pursuant to Article 63(6) CPR.			gelijkkansencentrum – na oprichting)
--	--	--	--	--	--	--	--------------------------------------

Thematische randvoorwaarden

Randvoorwaarde	Fonds	Specifieke doelstelling	Naleving randvoorwaarde	Criterium	Naleving criterium	Referentie naar relevante documenten	Motivering (toelichting)
Strategisch beleidskader voor een actief arbeidsmarktbeleid	ESF+		JA	Regelingen voor de profilering van werkzoekenden en de beoordeling van hun behoeften	JA	Jaarverslag VDAB: https://www.vdab.be/sites/web/files/in-de-kijker/VDAB-Jaarverslag-2018.pdf Jaarlijks ondernemingsplan en jaarrapport: https://www.vlaanderen.be/publicaties/ondernemingsplan-en-jaarrapportering-vlaamse-dienst-	Alle werkzoekenden die zich inschrijven bij VDAB worden gecontacteerd voor de 3de maand van hun werkloosheid. Na gesprek maakt de bemiddelaar de inschatting of de werkzoekende direct nood heeft aan persoonlijke dienstverlening of voorlopig zelfstandig naar werk kan zoeken. Bij deze laatste optie, wordt de werkzoekende 3 maand later opnieuw gecontacteerd. Na 9 maanden

						<p>voor-arbeidsbemiddeling-en-beroepsopleiding-vdab</p> <p>SERV akkoord 'Iedereen aan boord': cfr hierboven</p> <p>Website VDAB: www.vdab.be</p>	<p>werkloosheid krijgen alle werkzoekenden persoonlijke dienstverlening op maat. Dit kan gebeuren door uitbesteding aan andere opleidings- en begeleidingsverstrekkers (publiek, privaat, NGO's en sociale partners). VDAB maakt gebruik van een profileringsinstrument dat een voorspelling maakt van de kans op werk van een werkzoekende binnen de 6 maanden; dit gebeurt voor alle werkzoekenden, zodra de werkzoekende zich inschrijft en dit wordt herhaald na 3 maand en nog eens 3 maand later. Het instrument gebruikt de informatie uit het werkzoekenden dossier: hoogst geslaagd studieniveau, leeftijd, gewenst beroep, talenkennis,...</p>
				<p>Informatie over vacatures en arbeidsmogelijkheden, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften op de arbeidsmarkt</p>	JA	<p>Website VDAB: www.vdab.be</p> <p>Statistieken: https://arvastat.vdab.be/</p> <p>Samenwerkingsakkoord betreffende interregionale mobiliteit: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2005022447&table_name=wet</p>	<p>Er is een online matchingtool waardoor mensen niet enkel suggesties krijgen voor specifieke functies, maar op basis van hun competenties. Werkzoekenden kunnen hun profiel aanvullen met hun competenties, werkgevers kunnen hun vacature aanvullen met de competenties waarover kandidaten moeten beschikken. Als beide partijen een realistische inschatting maken, is er een kwaliteitsvolle matching.</p>

							<p>Werkzoekenden die niet met de online tools aan de slag willen/kunnen, worden persoonlijk bemiddeld en opgevolgd. Om de interregionale mobiliteit te versterken zijn er samenwerkingsverbanden met Actiris (Brussel) en Forem (Wallonië). VDAB neemt deel aan de EURES-partnerschappen. Via online toepassingen (vb Arvastat) wordt aan o. a. werkzoekenden cijfers over vacatures en inzicht in beroepen aangeboden. I. f. v. de bemiddeling van werkzoekenden kunnen bemiddelaars beroep doen op diverse ondersteunende tools en workshops. Binnen de aangeboden competentieversterking wordt er gefocust op knelpuntberoepen</p>
			Regelingen om te waarborgen dat het ontwerp, de uitvoering, de monitoring en de evaluatie ervan gebeuren in	JA	Bestuursdecreet: cfr hierboven SERV decreet: cfr hierboven VESOC-overleg: https://www.serv.be/serv/pagina/vlaams-economisch-sociaal-overlegcomite VDAB adviescomités: https://federgon.be/de-federatie/uitzendarbeid/ ,	In het bestuursdecreet en het SERV-decreet staat op algemeen niveau hoe beleid wordt gemaakt in nauwe samenwerking met de betrokken partijen, zoals de Strategische Adviesraden (SAR). Sociale partners en andere stakeholders worden structureel betrokken in beleidsvoorbereiding, bijv. via het VESOC-overleg. Sociale partners en andere stakeholders spelen ook een rol in de uitvoering, bijv. in tal	

				nauwe samenwerking met relevante belanghebbenden		<p>VDAB: Raad van Bestuur</p> <p>VDAB Interne Audit : https://www.vdab.be/vdab/beheer.shtml https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/lokalebesturen/PO%20VDAB%20VVSG%202017.pdf</p> <p>Rekenhof: https://www.rekenhof.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=b4a69104-b860-4a78-bc6d-05ea081ee27d</p>	<p>van adviescomités en commissies en zijn ook vertegenwoordigd in de Raad van Bestuur van de VDAB. VDAB heeft een interne audit en is onderworpen aan controle door Audit Vlaanderen en het Rekenhof. Sociale partners en stakeholders zijn op diverse manieren betrokken bij de evaluatie. Er is daarnaast structureel overleg met het lokale / decentrale bestuursniveau</p>
				Regelingen voor monitoring, evaluatie en herziening van actief arbeidsmarktbeleid	JA	<p>Afdeling Vlaamse Sociale Inspectie: https://www.vlaanderen.be/organisaties/administratieve-diensten-van-de-vlaamse-overheid/beleidsdomein-werk-en-sociale-economie/departement-werk-en-sociale-economie/afdeling-vlaamse-sociale-inspectie</p> <p>Interne evaluaties gebeuren in opdracht van de Raad van Bestuur van de VDAB; de rapporten zijn niet online beschikbaar maar kunnen opgevraagd worden</p>	<p>Toezicht en controle gebeurt door de Afdeling Sociale Inspectie en binnen de jaarlijkse begrotingsopmaak. Jaarlijks neemt VDAB deel aan een extern K2-assessment. VDAB heeft het K2A-label behaald. VDAB organiseert intern jaarlijks thematische evaluaties om relevante topics te beoordelen en aanbevelingen te formuleren. Interne audit voert audits uit en formuleert beoordelingen en aanbevelingen. Via de PDCA-cyclus worden de verschillende aanbevelingen opgevolgd. Het ESF-programma wordt opgevolgd en geëvalueerd door respectievelijk het C v T en de</p>

						<p>ESF: https://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/samenstelling_cvt_en_commissies_esf_2014-2020_20150701_0.pdf</p> <p>Steunpunt Werk: cfr hierboven</p> <p>Vizier 2030: https://do.vlaanderen.be/vizier2030</p>	<p>evaluatiecommissie. VIONA is een onderzoeksnetwerk dat op initiatief van de VI regering en de VI sociale partners werd uitgebouwd i. f. v . strategische arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen.</p> <p>Steunpunt Werk heeft als opdracht het arbeidsmarktbeleid voor te bereiden, monitoren en evalueren. In de visienota 'Vizier 2030' werden 48 doelstellingen opgenomen die de VI Regering wil realiseren tegen 2030, hiervoor zijn specifieke indicatoren uitgewerkt.</p>
				<p>Wat werkgelegenheidsmaatregelen voor jongeren betreft, empirisch onderbouwde en gerichte trajecten voor jongeren die geen baan hebben en geen onderwijs</p>	JA	<p>Beleidsnota werk: cfr hierboven</p> <p>Ondernemingsplan en Jaarrapport VDAB: cfr hierboven</p> <p>Duaal leren: https://www.syntravlaanderen.be/duale-werkplek-aanbieden</p> <p>Beroepsinlevingsstage: https://www.vlaanderen.be/beroepsinlevingsstage-bis</p> <p>Individuele Beroepsopleiding voor werkzoekenden: https://www.vlaanderen.be/individuele-beroepsopleiding-voor-werkzoekenden</p>	<p>In de aanpak van jonge werkzoekenden staat de figuur van de jongerenconsulent centraal. De VDAB biedt dienstverlening aan via bemiddeling, opleiding, werkplekleren, tenders en projectwerking. Om kwetsbare jongeren te bereiken, hebben jongerenconsulenten 2 actieterreinen: preventieve werking en individuele bemiddeling. Om het luik individuele bemiddeling nog meer te versterken zal via structurele samenwerking partners (bvb Agentschap Jongerenwelzijn, DOV) ingebed worden. Samen met VDAB streven ze naar een continuüm in de dienstverlening aan kwetsbare</p>

				of opleiding volgen, met inbegrip van maatregelen om hen beter te bereiken en op basis van kwaliteitseisen, rekening houdend met criteria voor kwaliteitsvolle leerplaatsen en stages, onder meer in de context van de uitvoering van de jongerengarantieregelingen.		uele-beroepsopleiding-ibo-voor-werkzoekenden	jongeren. Er is een maandelijkse datakoppeling met onderwijs voor de detectie van de NEET-jongeren. VDAB zet in op sterke netwerken om meer jongeren te bereiken vóór ze uit het vizier verdwijnen. Er worden verschillende vormen van Werkplekieren voor jongeren ingezet. Voor Leren op de werkvloer biedt VDAB aan jongeren diverse formules aan, waarbij de voorwaarden voor zowel cursist als werkgever door VDAB gecontroleerd worden.
Nationaal strategisch kader voor gendergelijkheid					JA	Wet gendermainstreaming van 12 januari 2007: https://www.ejustice.just.fgov.be/cg	

					<p>i_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2007002011&la=N;</p> <p>Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen van 10 mei 2007 (genderwet):</p> <p>http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051036&table_name=wet</p> <p>Wet op de quota van 28 juli 2011:</p> <p>https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2011072814</p> <p>Loonkloofwet van 2012:</p> <p>http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2012204357&la=N</p> <p>Regelgevingsimpactanalyse wet van 2013:</p> <p>https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2013121534</p> <p>Wet tot wijziging van de Genderwet van 22 mei 2014:</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2020/02/04/2020020361/justel</p> <p>Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid van 10 juli 2008: https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html</p> <p>Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002: https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.ashx?id=1009292&datum=&geannoteerd=false&print=false</p> <p>Beleidsplan: Horizontaal Integratie- en Gelijke Kansenbeleidsplan 2020-2024: https://gelijkekansen.be/portals/gelijkekansen/OpenContent/Files/963/mededeling_VR_doelstellingenkader_GKM19_24.pdf</p>	
--	--	--	--	--	--	--

						<p>Beleidsnota: Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering 2019-2024: https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-gelijke-kansen-integratie-en-inburgering</p> <p>Instelling: Genderkamer: https://www.vlaanderen.be/vlaamse-ombudsdienst/gender</p> <p>Bestuurlijke organisatie: afdeling Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering; https://www.vlaanderen.be/organisaties/administratieve-diensten-van-de-vlaamse-overheid/beleidsdomein-kanselarj-bestuur-buitenlandse-zaken-en-justitie/agentschap-binnenlands-bestuur/gelijke-kansen-integratie-en-inburgering</p>	
				1. een empirisch onderbouwd	JA	Rapport 'Maatschappelijke positie en participatie van mannen en vrouwen':	Diverse publicaties brengen de uitdagingen op gebied van gendergelijkheid in kaart. Het genderrapport bevat cijfers over de positie van mannen en vrouwen op alle domeinen met

				overzicht van de uitdagingen op het gebied van gendergelijkheid		<p>https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties</p> <p>Data VDAB: https://www.vdab.be/trends/arvast</p> <p>Data rond kinderopvang: https://www.kindengezin.be/cijfers-en-rapporten/</p> <p>Data rond thematische verloven: www.rva.be en www.statistiekvlaanderen.be</p> <p>Beleidsplan 2020-2024: cfr beleidskader</p> <p>Beleidsnota 2019-2024: cfr beleidskader</p>	<p>informatie over werkgelegenheid, onderwijs, onbetaalde arbeid,... Er bestaat een samenwerkingsverband tussen Gelijke Kansen en de Vlaamse Statistische Autoriteit (VSA) om periodiek dergelijk rapport op te stellen. Het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen publiceert periodiek rapporten, bvb jaarlijks loonkloofrapport. De data van de VDAB worden steeds per geslacht opgesplitst, zodat deze ook gendergerelateerde topics leveren. Kind en Gezin publiceert cijfers rond gebruik van kinderopvang; RVA en Statistiek Vlaanderen geven cijfers over ouderschapsverlof en zorgkrediet. De empirische analyse wordt gebruikt in het uittekenen van de beleidslijnen. In de beleidsnota van de huidige minister werd een omgevingsanalyse opgenomen, met o.a. cijfergegevens voor gender, en daarop voortbouwend diverse doelstellingen.</p>
				2. maatregelen om de	JA	<p>Gelijkekansendecreet 10/07/2008 cfr beleidskader</p> <p>Vlaams regeerakkoord 2019-2024; https://www.vlaanderen.be/publica</p>	<p>Het Vlaams (VI) genderbeleid is decretaal verankerd en valt onder de bevoegdheid van de VI minister voor Gelijke Kansen. Deze stelt een beleidsplan op waarin acties en middelen</p>

				<p>genderkloof op het gebied van werkgelegenheid, bezoldiging en pensioenen aan te pakken en een evenwicht tussen werk en privéleven voor vrouwen en mannen te bevorderen, onder meer door betere toegang tot voor- en vroegschoolse educatie en opvang, met streefdoelen, met inachtneming van de rol en de autonomie</p>	<p>ties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024 Beleidsnota 2019-2024. Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering cfr beleidskader Beleidsnota 2019-2024 Werk en sociale economie; https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-werk-en-sociale-economie Loonkloofwet 22/04/2012 cfr beleidskader Vlaamse regering Visie 2050; https://www.vlaanderen.be/publicaties/visie-2050-een-langetermijnstrategie-voor-vlaanderen Beleidsnota 2019-2024 Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding; https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-welzijn-volksgezondheid-gezin-en-armoedebestrijding</p>	<p>opgenomen worden. Ook op federaal niveau bestaan er een aantal initiatieven om gendergelijkheid te bevorderen (oa mbt loonkloof). In diverse beleidsdomeinen wordt het streven naar gendergelijkheid opgenomen; zie bvb genderdimensie in STEM-agenda 2030. Eén van de groepen die beleidsmakers extra willen ondersteunen, zijn vrouwen met een migratie achtergrond; de VDAB zal hiervoor een strategie uitwerken. De Vl overheid (VO) wil ook investeren in meer flexibele en betaalbare kinderopvang. Om de combinatie werk en privé te verbeteren en zo de werkzaamheidsgraad verder te verhogen, wil de VO het systeem van de diensten-en wijkwerkcheques zo gebruiksvriendelijk mogelijk maken, werkgevers sensibiliseren en stimuleren om flexibele werktijden en thuiswerken te benutten en het flexibeler ouderschapsverlof ondersteunen.</p>
--	--	--	--	--	--	--

				van de sociale partners		<p>VDAB en gender: www.vdab.be/duurzaam-ondernemen/inclusief-en-duurzaam premies en verloven: www.vlaanderen.be/aanmoedigings premies en www.rva.be/nl/burgers/loopbaano nderbreking-tijdskrediet-en- thematische-verloven STEM-agenda 2030: https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/60BF2C2B364ED900080002B0</p>	
				3. regelingen voor monitoring, evaluatie en herziening van het strategische beleidskader en de methoden voor gegevensverza	JA	<p>Statistiekproducent: Vlaamse Statistische Autoriteit Kenniscentra en monitoring: www.steunpunt.werk.be en www.steunpuntsono.be Wetgeving: decreet houdende de Vlaamse Codex Overheidsfinanciën ; https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.ashx?id=1031729&datum=&geannoteerd=true&print=false</p>	De VO investeert in het verzamelen en beschikbaar stellen van correcte en gedetailleerde cijfers en statistieken (seksesegregeerd) via de VSA; de VSA werkt o.a. samen met het team Gelijke Kansen voor het opstellen van een 'gendermonitor'. Daarnaast gebeuren er onderzoeken door de diverse Steunpunten, onderzoekscentra die de Vlaamse overheid ondersteunen in het voorbereiden en evalueren van het beleid. Zo biedt het Steunpunt Werk seksesegregeerde data aan

				meling op basis van naar geslacht uitgesplitste gegevens		Parlementaire controle: www.vlaamsparlement.be/commissies/1332966	mbt de Vl arbeidsmarkt en publiceert SONO rapporten ivm het gelijke onderwijskansenbeleid. Vanaf 2020 gebeurt de rapportering over de acties uit het beleidsplan van de ministers via de jaarlijkse Beleids- en Begrotingscyclus (BBT). De beleids- en begrotingstoelichtingen komen op vier momenten: bij de start van de regeerperiode, bij de begrotingsopmaak, bij de begrotingsaanpassing, bij de begrotingsuitvoering. De parlementaire opvolging en controle van het gelijkekansenbeleid vindt plaats in een specifieke Commissie.
				4. regelingen om te waarborgen dat het ontwerp, de uitvoering, de monitoring en de evaluatie ervan	JA	Vlaams regeerakkoord cfr hierboven Strategische adviesraden: SERV www.vlaanderen.be/uw-overheid/werking-en-structuur/adviesraden-in-vlaanderen en www.serv.be Beleidsnota-2019-2024-werk-en-sociale-economie cfr hierboven Wetgeving: decreet betreffende de sectorconvenants;	Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werd opgericht door de wet van 16/12/2002. Het Vl werkgelegenheidsbeleid zet sterk in op samenwerking met de sociale partners en het middenveld. De Vl Regering is verplicht de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) advies te vragen over oa werk en sociale economie, het gelijkekansen- en integratiebeleid,... In de SERV zetelen vertegenwoordigers van de Vl werkgevers- en

				gebeuren in nauwe samenwerking met relevante belanghebbenden, waaronder organen voor gelijke kansen, sociale partners en maatschappelijke organisaties.	https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2009201605&la=N Evaluatie: Steunpunt Werk; https://www.steunpuntwerk.be/ Uitvoering: afdeling gelijke kansen cfr beleidskader Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (oprichting): https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2002013438&la=N	werknemersorganisaties. Ook de sectoren spelen een rol in de uitrol van het VI arbeidsmarktbeleid. In de sectorconvenants voor 2021-2022 moeten de sectorfondsen een luik rond non-discriminatie en inclusie opnemen. Hieronder kunnen ook acties ivm gendergelijkheid opgenomen worden. Het Steunpunt Werk geeft wetenschappelijke ondersteuning voor beleidsmonitoring. Het gelijkekansenbeleid zet ook in op structurele samenwerking en financiering van het middenveld: er worden verschillende genderorganisaties structureel gefinancierd.
Nationaal strategisch beleidskader voor sociale inclusie en armoedebestrijding			JA		Beleidskader Beleidsnota van de minister van Welzijn 2019-2024: https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/32263 Decreet betreffende armoedebestrijding: https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1011106.html	

						<p>Vlaams Actieplan</p> <p>Armoedebestrijding 2020-24: https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaams-actieplan-armoedebestrijding-2020-2024</p> <p>Decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid: https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1023121.html</p> <p>Actieplan ter voorkoming en bestrijding van dak- en thuisloosheid 2020-2024: https://armoede.vlaanderen.be/vlaams-actieplan</p>	
			1.	JA	<p>www.armoedebestrijding.be;</p> <p>www.mi-is.be/nl/armoede ;</p> <p>www.statistiekvlaanderen.be/nl/kansarmoede-index-van-kind-en-gezin ;</p> <p>www.vlaamseprovincies.be/categoriees/data-en-analyse ;</p> <p>https://werk.belgie.be/nl/search?fulltext=monitoring</p>	<p>Voor de monitoring van armoede en sociale inclusie bestaan er diverse instrumenten en dit op diverse niveaus en domeinen. Voorbeelden: Barometer voor Maatschappelijke Integratie, Interfederale Armoedebarmometer, jaarlijks verslag van de FOD Sociale Zekerheid , Armoedebarmometer van Decenniumdoelen , Vlaamse Armoedemonitor, Barometer Energiearmoede, Kansarmoede-index (voor opvolging evolutie van kansarmoede bij jonge</p>	

				<p>met name wat betreft gelijke toegang tot hoogwaardige diensten voor kinderen in kwetsbare situaties, dakloosheid, ruimtelijke segregatie, segregatie in het onderwijs, beperkte toegang tot essentiële diensten en infrastructuur, en de specifieke behoeften van kwetsbare personen van alle leeftijden;</p>	<p>www.mi-is.be/nl/actueel/socio-economische-monitoring-2017-arbeidsmarkt-en-origine Steunpunt onderwijs: http://steunpuntsono.be Steunpunt wonen: https://steunpuntwonen.be Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting: www.armoedebestrijding.be Vlaams Actieplan Armoedebestrijding 2020-24: cfr hierboven</p>	<p>kinderen). Daarnaast bestaan er in diverse beleidsdomeinen wetenschappelijke Steunpunten die via rapporten kansarmoede in kaart brengen; bvb Universitaire Stichting voor Armoedebestrijding , Steunpunt Onderwijs Onderzoek, Steunpunt Wonen. Kind en Gezin publiceert jaarlijks een rapport - in navolging van het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind- om de leefsituatie van jonge kinderen systematisch op te volgen. De provinciale “steunpunten sociale planning” leveren gedetailleerde statistieken aan lokale besturen oa over armoede en sociale inclusie</p>
--	--	--	--	--	--	---

				<p>2.</p> <p>maatregelen ter voorkoming en bestrijding van segregatie op alle gebieden, onder meer sociale bescherming, inclusieve arbeidsmarkten en toegang tot hoogwaardige diensten voor kwetsbare personen, onder wie migranten en vluchtelingen;</p>	<p>JA</p>	<p>portaal van de Belgische sociale zekerheid: https://www.socialsecurity.be/ Wetgeving: wet op OCMW (tewerkstelling via artikel 60 § 7) : https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=1976B70810&la=N GOK-decreet: https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13298 Decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid: cfr hierboven Energiedecreet: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2009050827&table_name=wet Decreet basisbereikbaarheid: https://www.vlaanderen.be/basisbereikbaarheid/het-decreet-basisbereikbaarheid Actieplannen:</p>	<p>In België is er een sterk uitgebouwde klassieke sociale zekerheid en zijn er federale tegemoetkomingen voor personen met een handicap. Ook op Vlaams niveau bestaan er diverse maatregelen ter bestrijding van armoede en sociale uitsluiting en dit in diverse domeinen. Een niet exhaustieve lijst: GOK-decreet binnen onderwijs, decreet basisbereikbaarheid, maximumfactuur, energiedecreet, zorgtoeslag voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte, Vlaamse sociale bescherming, Groeipakket (met quasi automatische toekenning van participatietoelagen), derdebetalersregeling, Vlaamse ondersteuningspremie, transitiepremie, tewerkstelling via artikel 60 § 7, maandelijkse zorgbudgetten. De Vlaamse regering ontwikkelde ook het Vlaams actieplan armoedebestrijding en het Actieplan ter voorkoming van dak- en thuisloosheid .</p>
--	--	--	--	---	-----------	---	--

					<p>Vlaams actieplan armoedebestrijding 2020-2024 cfr hierboven</p> <p>Actieplan ter voorkoming en bestrijding van dak- en thuisloosheid 2020-2024 cfr hierboven</p> <p>Diverse maatregelen:</p> <p>Financiële toegankelijkheid van uw gezondheidszorg: https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/kost-terugbetaling/financiele-toegankelijkheid/Paginas/default.aspx</p> <p>x</p> <p>zorgtoeslag voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte: https://www.groeipakket.be/tegemootkomingen/zorgtoeslag-ondersteuningsbehoefte</p> <p>Vlaamse sociale bescherming: https://www.vlaamsesocialebescherming.be/</p> <p>Vlaamse ondersteuningspremie: https://www.vlaanderen.be/vlaamse-ondersteuningspremie</p>	
--	--	--	--	--	--	--

						<p>Transitiepremie: https://www.vlaanderen.be/transitiepremie</p>	
			<p>3. maatregelen voor de overgang van institutionele zorg naar gezins- en gemeenschapgebonden zorg;</p>	JA	<p>Decreet persoonsvolgend budget voor personen met een handicap: https://www.vaph.be/documenten/decreet-van-25-april-2014</p> <p>Beleidsnota van de minister van Welzijn 2019-2024 cfr hierboven</p> <p>Wet betreffende de erkenning van de mantelzorger: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020061607&table_name=wet</p> <p>Ondersteunende maatregelen voor mantelzorgers: https://www.vlaanderen.be/voor-een-zieke-zorgen en Vlaams Expertisepunt mantelzorg: https://www.mantelzorgers.be/ en digitale tool: https://www.breakatwork.be/breakatworkNL.html</p>	<p>Het persoonsvolgend budget is een budget waarmee een persoon met een handicap zelf zijn zorg kan organiseren, op maat van zijn vraag en ondersteuningsnood. Dit budget kan naar keuze ingezet worden in cash en/of in voucher en er zijn uiteenlopende bestedingsmogelijkheden. In de beleidsbrief van de minister van Welzijn is het principe van de vermaatschappelijking van de zorg opgenomen om tot een toegankelijke en nabije zorg te komen. Om mantelzorgers te ondersteunen, bestaan er verschillende premies. Zo bestaan er bij de zorgkas 3 premies: zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden, voor ouderen met een zorgnood, voor personen met een handicap. Ook gemeenten kunnen een mantelzorgpremie uitkeren. Daarnaast bestaan er specifieke verlofregelingen voor mantelzorgers, afhankelijk van de sector waarin ze werken. Via de website Break@Work van de FOD Sociale Zekerheid kan elke burger nagaan hoeveel tijdskrediet of</p>	

							loopbaanonderbreking hij/zij nog kan opnemen samen met het bedrag van de uitkering.
				4.	JA	<p>Vlaams actieplan voor armoedebestrijding met oa armoedetoets cfr hierboven</p> <p>Beleidsnota van de minister van Welzijn 2019-2024 cfr hierboven</p> <p>Decreet betreffende armoedebestrijding met oa Verticaal Permanent Armoedeoverleg cfr hierboven</p> <p>Samenwerkingsakkoord tussen de federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten betreffende de bestendinging van het armoedebeleid: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1998050539&table_name=wet#:~:text=LOI%20%2D%20WET&text=5%20MEI%201998,.de%20bestendinging%20van%20het%20armoedebeleid</p> <p>Adviesverstrekking: Vlaamse Oudenraad (https://www.vlaamse-ouderenraad.be/) en SERV</p>	<p>Binnen het armoedebeleid worden stakeholders betrokken: het Vlaams actieplan voor Armoedebestrijding werd opgesteld met participatie van de doelgroepen, de armoedetoets is het resultaat van een participatief proces. Door het Verticaal Permanent Armoedeoverleg moet elke Vlaamse minister zijn/haar beleidsinitiatieven toetsen aan de visie van mensen in armoede. Binnen gezondheidszorg wordt participatief beleid gevoerd. In nog andere beleidsdomeinen is overleg met stakeholders en de finale doelgroep belangrijk: bvb Vlaamse Ouderenraad, Steunpunt voor Inclusie (Onderwijs), Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap, taskforce kwetsbare gezinnen. Daarnaast werkt de SERV (met werkgevers- en werknemersorganisaties) als SAR aan adviezen voor de Vlaamse overheid en akkoorden over belangrijke sociaal-economische onderwerpen. Diverse Steunpunten ondersteunen het beleid van de bevoegde ministers via wetenschappelijk</p>

						<p>(https://www.serv.be/serv) en Vlaamse Raad Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (https://vlaamseraadwvg.be/vlarwvg) en Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (http://ph.belgium.be/nl/) Steunpunt tot bestrijding van armoede: https://www.armoedebestrijding.be/ en Steunpunt WVG: https://steunpuntwvg.be/ Maatregel nav COVID 19: taskforce kwetsbare gezinnen (https://www.zorg-en-gezondheid.be/vlaamse-regering-richt-taskforce-kwetsbare-gezinnen-op)</p>	<p>onderzoek, hierbij worden ook stakeholders en belanghebbenden betrokken.</p>
Strategisch beleidskader voor de onderwijs- en					JA	<p>Beleidsnota onderwijs : Beleidsnota 2019-2024. Onderwijs Vlaanderen.be Beleidsnota werk en sociale economie: Beleidsnota 2019-2024.</p>	

<p>opleidingsstelsels op alle niveaus.</p>					<p>Werk en sociale economie Vlaanderen.be</p> <p>AHAD: : cover akkoord Alle hens aan dek (serv.be)</p> <p>Decreet Basisonderwijs: wet: Decreet basisonderwijs (vlaanderen.be)</p> <p>Decreet van 26 januari 2018 houdende wijziging van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997</p> <p>Decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur: https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.ashx?id=1018134&datum=&geaanoteerd=false&print=false</p> <p>Decreet van 27 april 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding: https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15236</p> <p>Codex Hoger Onderwijs: https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14650</p>	
--	--	--	--	--	--	--

						<p>Codex Secundair Onderwijs: https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.ashx?id=1020342&datum=&geannoteerd=false&print=false Decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs</p>	
				<p>1. empirisch onderbouwde systemen voor het anticiperen op en voorspellen van vaardigheden;</p>	<p>JA</p>	<p>Decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur BVR van 11 januari 2013 houdende de uitvoering van het decreet betreffende de kwalificatiestructuur van 30 april 2009 inzake de erkenning van beroepskwalificaties en inzake de erkenning van onderwijskwalificaties voor het secundair na secundair onderwijs Euridyce: National Qualifications Framework Eurydice (europa.eu) Eindtermen: https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijsdoelen</p>	<p>Het Vlaams (Vl.) onderwijs kent diverse mechanismen om te anticiperen op de verwachtingen van de toekomst. Voor het leerplichtonderwijs gebeurt dit via de eindtermen. Voor arbeidsmarktgerichte opleidingen worden nieuwe tendensen gevat via de beroepskwalificatiestructuur, die voorziet in opstelling, validering, inschaling en erkenning van beroepskwalificaties. Actualiteit wordt gewaarborgd door betrekken van verschillende partners, inclusief ondernemingen. Actualiteit wordt ook gewaarborgd door regering die prioriteiten van opleidingen vastlegt, afhankelijk van arbeidsmarktnoden (op basis van o.a. data rond knelpuntberoepen van VDAB). Om de 5 jaar wordt het opleidingsaanbod systematisch gescreend. Meer informatie over de</p>

						<p>Lijst knelpuntberoepen: https://www.vdab.be/trends/knelpuntberoepen</p>	<p>totstandkoming en inhoud van opleidingsaanbod is hier te vinden, alsook op de organisatiepagina's van het hoger- en volwassenenonderwijs. (HO en VO). In opvolging van de Aanbeveling van de Raad van 20/12/12 betreffende VNFIL, is een geïntegreerd EVC-beleid uitgewerkt., specifiek voor beroepskwalificerende trajecten (beroepskwalificaties). Wat begeleiding van lerenden betreft, heeft VDAB zowel begeleiding van cursisten door vakinstructeurs en indien nodig instructeurs voor taalondersteuning (zowel op de opleidings- als op de werkvloer). Er is ook begeleiding door IBO consultants bij werkplekleren</p>
				2.	JA	<p>Databundel binnen Mijn Onderwijs Administratieve databanken van AHOVOKS (DAVINCI en DHO) Decreet van 27 april 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding; Codex Hoger Onderwijs</p>	<p>Opvolgen van leerlingen doorheen de schoolloopbaan gebeurt inhoudelijk en cijfermatig. Scholen krijgen via Mijn Onderwijs zicht op de eigen leerlingstromen, via gerichte databundels. Deze geven ook zicht op de uitstroom van leerlingen en eventueel vroegtijdig schoolverlaten. Uitstroom wordt gemonitord door een koppeling met KSZ-data. Daarnaast wordt de implementatie van een</p>

				<p>en doeltreffende begeleiding voor lerenden van alle leeftijden;</p>	<p>Monitoringstool schoolverlaters van VDAB VDAB: https://www.vdab.be/welke-job-past-bij-me Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de loopbaanbegeleiding: https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1023069.html</p>	<p>brede screening voorbereid die zicht zal bieden op de onderwijsloopbanen van leerlingen, vanaf de overgang van het basis- naar het secundair onderwijs tot in het hoger onderwijs of op de arbeidsmarkt. Het Decreet van 20 april 2018 tot wijziging van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010, wat betreft de modernisering van de structuur en de organisatie van het secundair onderwijs vormt hiervoor de basis. Hierbij kijken we meer specifiek naar de stand van zaken op het vlak van beroepskwalificaties, arbeidsmarkt en tewerkstelling voor dubbele en arbeidsmarktfinaliteit om het aanbod secundair onderwijs te screenen op actualiteitswaarde en eventueel bij te sturen. Dit dient een ander doel dan de databundels, waarbij specifiek informatie naar scholen gericht is. De screening evalueert individuele studierichtingen en het onderwijsaanbod in zijn geheel.</p> <p>Opvolging van leerlingen/studenten/cursisten op de arbeidsmarkt verloopt bovendien ook in samenwerking met VDAB, o.a. jaarlijks 'schoolverlatersrapport'.</p>
--	--	--	--	--	--	---

						<p>Inhoudelijk voorziet het decreet leerlingenbegeleiding in opvolging van leerlingen. zowel het decretaal kader voor HO als VO voorziet in verplichting tot begeleiding van leerling.</p> <p>Kwaliteitsbewaking in het leerplicht- en volwassenenonderwijs komt de onderwijsinspectie toe, kwaliteitszorg in het hoger onderwijs, komt de NVAO toe.</p> <p>Opvolging van cursisten in het volwassenenonderwijs en studenten in het hoger onderwijs is mogelijk via de administratieve databanken.</p> <p>Begeleiding van leerlingen (secundair onderwijs) wordt gegarandeerd via het decreet leerlingenbegeleiding. Zowel het decretaal kader voor HO als VO voorziet in verplichting tot begeleiding van leerling.</p> <p>De begeleiding van leerlingen/studenten/cursisten wordt toegelicht in de respectievelijke themapagina's op Eurydice, met daarbij ook de vermelding van de kwaliteitsvereisten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Begeleiding en ondersteuning in het leerplichtonderwijs
--	--	--	--	--	--	--

							<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding en ondersteuning in het HO • Begeleiding en ondersteuning in het volwassenenonderwijs <p>De VDAB verzorgt ondersteuning voor volwassenen die opleiding knelpuntberoepen volgen. In 2013 werden de loopbaancheques in het leven geroepen.; doel is dat werknemers en zelfstandigen hun loopbaan echt in eigen handen gaan nemen.</p>
			3.	JA	<p>Codex secundair onderwijs; Decreet basisonderwijs; Omzendbrief inschrijvingsrecht en aanmeldingsprocedures in het secundair onderwijs; Omzendbrief Inschrijvingsrecht en aanmeldingsprocedures in het basisonderwijs voor inschrijvingen; Decreet van 26 januari 2018 houdende wijziging van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997; Besluit van de Vlaamse Regering van 11 oktober 2013 tot codificatie van de decretale bepalingen betreffende het hoger onderwijs</p>	<p>maatregelen om te zorgen voor gelijke toegang tot, deelname aan en voltooiing van kwaliteitsvolle, betaalbare, relevante, niet-gesegregeerde en inclusieve</p>	<p>Het gelijke onderwijskansenbeleid steunt op principes van inschrijvingsrecht, rechtsbescherming en gedifferentieerde ondersteuning van scholen (gewoon- en buitengewoon onderwijs -basis en secundair). Voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften zijn diverse ondersteuningsmogelijkheden voorzien, zie Euridyce. Ook binnen HO wordt ingezet op gelijke onderwijskansen, door decretale verankering van gelijkbehandeling, corrigerende maatregelen t. a. v. studenten en recht op redelijke aanpassingen voor studenten met functiebepalingen. Zowel het VO als HO-</p>

				<p>onderwijs- en opleidingstrajen en de verwerving van sleutelcompetenties op alle niveaus, met inbegrip van het hoger onderwijs;</p>	<p>Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs Decreet duaal leren Samenwerkingsakkoord tussen VDAB en Onderwijs Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap (18 juli 2008)</p>	<p>instellingen worden uitgedaagd tot inzetten op diversiteitsbeleid. Oprichting Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (SIHO); SIHO ontwikkelde een inclusief ondersteuningsmodel en begeleidt de instellingen HO in de implementatie ervan binnen elke instelling Onderwijs wordt via diverse maatregelen betaalbaar gehouden. De (16) sleutelcompetenties worden in het leerplicht onderwijs verweven met de ontwikkelingsdoelen en eindtermen. Op basis van de decretaal vastgelegde niveaudecriptoren schrijven de HO-instellingen gezamenlijk de domeinspecifieke leerresultaten uit. Het nieuwe financieringssysteem voor het volwassenenonderwijs (van kracht sinds 1/9/2019) bevat verschillende extra wegingen in de toekenning van omkadering aan de CBE en de CVO. Daarbij wordt o.a. meer rekening gehouden met bepaalde opleidingskenmerken en cursistenkenmerken en genieten cursisten uit kansengroepen een volledige of gedeeltelijke vrijstelling van inschrijvingsgeld</p>
--	--	--	--	---	---	---

				4. een coördinatie- mechanisme voor alle onderwijs- en opleidingsnivea- us, met inbegrip van het hoger onderwijs, en een duidelijke toewijzing van verantwoordeli- jkheden aan de betrokken nationale en/of regionale instanties;	JA	wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen De verantwoordelijkheid voor de inrichting van onderwijs werd via artikel 1, §1 van de Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen overgedragen aan de Vlaamse Gemeenschap. Vlaams Partnerschap Levenslang Leren: https://langlevenleren.be/vlaams-partnerschap-levenslang-leren-klaar-voor-de-start/	Onderwijs is VI bevoegdheid; beleidsdomein Onderwijs (BO) staat in voor coördinatie van beleidsvoering en ondersteuning van scholen; 4 agentschappen volgen de beleidsuitvoering op en ondersteunen deze. Dagelijkse coördinatie verloopt via de Onderwijsnetten en de koepels. De instellingen HO worden decretaal vastgelegd en geregistreerd, toezicht wordt uitgeoefend door regeringscommissarissen. Afstemming tussen administraties en tussen administratie en politiek gebeurt op 2 fora: beleidsraad (politiek en administratief niveau) en gemengde managementcomités (afstemming van beleidsdomein overschrijdende beleidsinitiatieven). Het BO wordt ook bijgestaan door een strategische adviesraad. De VI Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR) verenigt de universiteiten en hogescholen en verstrekt adviezen en voorstellen aan de bevoegde ministers. De Hogescholen zijn verenigd in de Vlaamse

							<p>Hogescholenraad en de universiteiten in de Vlaamse Interuniversitaire Raad.</p> <p>Het Regeerakkoord 2019-2024 voorziet in de oprichting van een platform levenslang leren. Dat platform moet meer synergie brengen tussen de beleidsdomeinen Werk, Economie en Onderwijs op het vlak van vorming en opleiding doorheen de volledige loopbaan.</p>
				<p>5.</p> <p>regelingen voor monitoring, evaluatie en herziening van het strategische beleidskader;</p>	JA	<p>Decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs</p> <p>Besluit van de Vlaamse Regering (11/10/2013) tot codificatie van de decretale bepalingen betreffende het hoger onderwijs</p> <p>Evaluatie-agenda Vlaamse Overheid 2019-2024:</p> <p>https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/Onderzoeks-%20en%20evaluatieagenda%20Vlaamse%20overheid%202019%202024.pdf?timestamp=1582281260</p> <p>Besluit Vl. Regering beleidsrelevant onderzoek besluit :</p> <p>https://www.etaamb.be/nl/besluit-</p>	<p>De beleidsprioriteiten worden vastgelegd in het Regeerakkoord en jaarlijks geconcretiseerd/aangevuld via de Beleids- en Begrotingstoelichting, afgestemd op de beleidsnota. In het uitwerken van strategische beleidsinitiatieven wordt er voorzien in afstemming met strategische adviesraden. De minister is wettelijk verplicht om advies in te winnen van VLOR</p> <p>De ondersteuning van de beleidsvoorbereiding, -opvolging, -evaluatie en -bijsturing via kennis wordt gecoördineerd door het team kennisbeleid dat deel uitmaakt van de afdeling Strategische Beleidsondersteuning.</p> <p>De onderzoeksprogrammering sluit nauw aan bij de strategische en operationele</p>

						<p>van-de-vlaamse-regering-van-18-september-2015_n2015036169.html</p>	<p>doelstellingen zoals geformuleerd in de beleidsnota en de beleidsbrieven van de minister. De themazetting bevat kennisvragen over het onderwijsbeleid en de praktijk. De resultaten van de onderzoeksprojecten ondersteunen en versterken o.a. de voorbereiding, de uitvoering, de evaluatie en de bijsturing van het onderwijsbeleid. In de onderzoeks- en evaluatieagenda van de Vl. Overheid worden diverse thema's binnen onderwijs opgesomd.</p> <p>Het SIHO ondersteunt de Vl. hogescholen en universiteiten en beleidsmakers bij het realiseren van inclusief hoger onderwijs</p>
			6.	JA	<p>maatregelen gericht op laaggeschoolde en laaggekwalificeerde volwassenen en mensen uit</p>	<p>1) Decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs</p> <p>2) besluit Vlaamse regering betreffende de opleidingscheques voor werknemers (17/05/2019)</p> <p>3) besluit Vlaamse regering betreffende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de</p>	<p>Via decretaal vastgelegde maatregelen wordt toegang voor kansengroepen binnen VO bevorderd.</p> <p>Andere maatregelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - opleidingscheques - tegemoetkoming in kosten voor kinderopvang (VDAB) - maatregelen om werkzaamheid van personen met een arbeidshandicap te verhogen: via

				<p>kansarme sociaal-economische milieus, alsook bijscholingstrajecten;</p>	<p>beroepsopleiding (tegemoetkoming in kosten kinderopvang)</p> <p>4) beleidsnota Vlaams minister van Werk (2019-2024) ivm sociale economie</p> <p>5) AHAD: https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/AHAD%20informatie%20VESOC%2014-12-2020%20definitief.pdf</p>	<p>doorstroom vanuit sociale economie, instroom in NEC, aanpassingen van wetgevingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - regelgeving EVC : erkennen en certificeren van competenties in de vorm van beroepskwalificatie door EVC-test - naast de digitale contactstrategie heeft VDAB aandacht voor persoonlijke dienstverlening, zodat iedereen, zeker de meest kwetsbaren, bereikt en begeleid worden. Dit kan via een snelle en gerichte doorstroom naar gespecialiseerde of intensievere dienstverlening waarvoor VDAB samenwerkt met partners. -De Centra voor Basiseducatie en Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) werken vaak in opdracht van VDAB een aanbod uit. Tussen de CVO en VDAB is er een samenwerking m.b.t. Onderwijskwalificerende Opleidingstrajecten voor kort geschoolde werkzoekenden. <p>In het AHAD-akkoord is voorzien in competentiechecks, competentiecoaching en competentieversterking voor werkenden en dit in het kader van opleiding, omscholing en heroriëntering.</p>
--	--	--	--	--	--	---

				<p>7.</p> <p>maatregelen om leerkrachten, opleiders en academisch personeel te ondersteunen met passende leermethoden, beoordeling en validering van sleutelcompetenties;</p>	<p>JA</p>	<p>Referentiekader voor onderwijskwaliteit; decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs</p> <p>Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het beroepsprofiel van de leraar (5/10/2007)</p> <p>Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de basiscompetenties van de leraren (8/06/2018)</p> <p>Besluit van de Vlaamse Regering tot codificatie van de decretale bepalingen betreffende het hoger onderwijs (11/10/2013) artikel II,107</p> <p>Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs (8/05/2009) artikel 9</p> <p>Besluit van de Vlaamse Regering tot codificatie van de decretale bepalingen betreffende het hoger onderwijs</p> <p>Beleid VDAB</p>	<p>Het referentiekader voor onderwijskwaliteit stimuleert scholen om eigen (kwaliteits)beleid uit te werken. Dit kader bestaat uit een aantal kwaliteitsverwachtingen o.a. rond professionaliseringsbeleid. Scholen moeten jaarlijks een professionaliseringsplan opmaken en ontvangen hiervoor middelen. Beroepsprofiel en basiscompetenties van leraren vormen fundamentele pijlers voor het professioneel continuüm (van lerarenopleiding tot continue professionalisering). Pedagogische begeleidingsdiensten ondersteunen onderwijspersoneel in het kwaliteitsvol uitwerken van onderwijs.</p> <p>Om onderwijzend en academisch personeel te ondersteunen met passende leermethoden, de beoordeling en validering van sleutelcompetenties vermeldt de decretale rechtspositieregeling de algemene diplomaveristen die nodig zijn om geworven te worden.</p> <p>De universiteiten en hogescholen kunnen binnen hun vormingsbeleid aandacht besteden aan het verhogen van de pedagogische kwaliteiten van hun personeelsleden.</p>
--	--	--	--	---	-----------	---	---

				<p>8.</p> <p>maatregelen ter bevordering van de mobiliteit van lerenden en personeel en van grensoverschrijdende samenwerking tussen aanbieders van onderwijs en opleidingen, onder meer door de erkenning van leerresultaten en kwalificaties.</p>	<p>JA</p>	<p>VET-Mobiliteit van leerders en personeel in Erasmus 2021-2027</p> <p>uitbouw van de Europese Hogeronderwijsruimte, in het kader van het Bologna proces</p> <p>uitbouw van de "European Universities</p> <p>Beleid VDAB rond EVC en GKK</p> <p>https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/13219</p> <p>'Students on the Move' Study in Flanders'</p> <p>https://startpuntgrensarbeid.benelux.int/nlbe/nl/diplomas-en-beroepskwalificaties/benelux-beschikking-automatische-niveauerkenning-diplomas-hoger-onderwijs</p> <p>https://www.internationalisering.vluhr.be/mobiliteit</p>	<p>A national strategy on student mobility within higher education is in place: Brains on the Move. Also a financial scheme was developed for the period 2013-2020 to support the student mobility actions.</p> <p>A new internationalization strategy for the Flemish Community is being developed in 2021. The Flemish Government has foreseen funding to stimulate student mobility through different actions: generic scholarship system for mobility outside the Erasmus+ programme countries, Priority country programme , ASEM-WPP, The Washington Center, etc.</p> <p>Goals set for underrepresented groups:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a top-up grant for all students belonging to those groups - minimum 25% of all mobility scholarships have to go to students belonging to those groups <p>The Benelux countries and the Baltic States automatically recognize the diplomas of other MS within their respective cooperation.</p> <p>Flanders works in close cooperation with the HEIs to remove obstacles in the legislation to facilitate further international cooperation.</p>
--	--	--	--	---	-----------	---	---

							<p>The Erasmus 2021-2027 program aims, among other things, firstly: to improve the quality of initial vocational education and further vocational training through learning mobility and through participation in skills competitions and secondly to contribute to the development of the European Education Area through the capacity development of VET providers to provide high-quality organizing learning mobility within and outside Europe, by making mobility possible for every IVET and CVET learner (for IVET this explicitly includes dual learners), by increasing the duration of learning mobility and by working on recognition of learning outcomes, above all through European instruments such as Europass</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

DEEL 5: PROGRAMMA-AUTORITEITEN

Management autoriteit

De management autoriteit (CPR Art. 72) is verantwoordelijk voor de in artikel 72 van de gemeenschappelijke verordeningen opgenomen taken. De management autoriteit is onder meer belast met de selectie van de acties, het programmamanagement en controle en de ondersteuning van het Comité van Toezicht. Zij staat de (potentiële) promotoren bij in de ontwikkeling en realisatie van projecten. Zij vervult ook de rol van facilitator en biedt een platform voor en met de promotoren.

Voor dit programma is het Departement Werk en Sociale economie, afdeling ESF&DO de managementautoriteit.

De managementautoriteit initieert tijdens de programmaperiode 2021-2027 periodiek overleg tussen de Vlaamse programma's met het objectief om de programma's inhoudelijk op elkaar af te stemmen tijdens de uitvoering, het verder vereenvoudigen van de subsidiabiliteitsregels ten aanzien van begunstigden en het stroomlijnen van het beheer, de interne controle en audit.

Het principe van territorialiteit en gebiedsgerichte werking wordt gerealiseerd door het toepassen van een modus operandi die voor elke actie, naast de Vlaamse ook de stedelijke en lokale dimensie inschat en waar vereist passende maatregelen neemt. Voor de transitiezone Limburg wordt binnen het ene Vlaamse programma een afzonderlijk deelprogramma opgemaakt en uitgevoerd, met het Departement Werk en Sociale economie, afdeling ESF& Duurzaam ondernemen als managementautoriteit.

Auditautoriteit

De audit autoriteit is verantwoordelijk voor de taken opgesomd in artikel 77 van de CPR. De audit autoriteit wordt toegewezen aan Inspectie van Financiën, zowel voor het ESF+, Vlaamse integratiegedeelte AMF als het EFRO programma. Het korps duidt binnen zijn leden iemand aan die de functie op zich neemt voor alle operationele programma's van ESF en EFRO.

De "accounting" functie

De 'accounting functie' wordt met het oog op een verdere vereenvoudiging van de programma autoriteiten en zoals voorzien in art. 76 van de gemeenschappelijke bepalingen toevertrouwd aan de managementautoriteit, het Departement Werk en Sociale Economie, afdeling ESF en duurzaam ondernemen.

De regels van interne controle van de Vlaamse overheid zullen toegepast worden voor het waarborgen van voldoende onafhankelijkheid en functiescheiding bij het uitoefenen van de voorziene 'accounting functie'.

Comité van Toezicht

Met het oog op de ambitie om het beheer, de controle en audit te vereenvoudigen en het principe van proportionaliteit, dat in de gemeenschappelijke bepalingen 2021 – 2027 is ingeschreven, worden het Vlaamse ESF+- en EFRO-programma door één gezamenlijk Comité van Toezicht opgevolgd.

In het voorstel van de gemeenschappelijke bepalingen is voor de programmaperiode 2021-2027 voorzien dat de lidstaten één gemeenschappelijk Comité van Toezicht (CvT) kunnen installeren voor de opvolging van meerdere programma's. Vlaanderen zal van deze mogelijkheid gebruik maken voor ESF+ en EFRO.

Eén gezamenlijk Comité van Toezicht zal instaan voor de coördinatie en onderlinge versterking van de operationele programma's van ESF+ en EFRO.

Voor de operationele aansturing en opvolging van de operationele programma's zal elk fonds een beroep doen op een managementcomité. In elk van de managementcomités is er een wederzijdse vertegenwoordiging voorzien van ESF+ en EFRO.

De verantwoordelijkheden van het Comité van Toezicht zijn door de Cohesion Provision Verordening bepaald (Art. 35 CPR). Het comité van toezicht monitort de uitvoering van het programma en komt minimaal 2 maal per jaar bij elkaar om de globale voortgang van de programma's te bespreken. In grote lijnen omvatten ze de opvolging van de uitvoering en evaluatie van het programma, het goedkeuren van wijzigingen aan het programma, de naleving van de thematische en horizontale randvoorwaarden, de communicatie van het programma en het eindverslag.

Het Comité van Toezicht is niet verantwoordelijk voor de selectie van de projecten, wel voor het vastleggen van de principes over de methodologie en de criteria voor de selectie van de projecten. Het Comité van Toezicht is ook verantwoordelijk voor de opvolging van de synergiën en samenwerking tussen de programma's van EFRO en ESF en bevordert de uitwisseling met INTERREG, dat gelet op het interregionale karakter wel door afzonderlijke (internationaal samengestelde) comités van toezicht wordt opgevolgd.

De samenstelling van het Comité van Toezicht vertrekt van een brede partnerschapsbenadering met een evenwichtige vertegenwoordiging van de bevoegde lidstaatautoriteiten en intermediaire instanties.

Het voorzitterschap van het Comité en secretariaat van het Comité van Toezicht wordt door de beide management autoriteiten voor ESF en EFRO in een beurtrol waargenomen. De beide voorzitters zijn stemgerechtigd.

Het comité bestaat uit vertegenwoordigers van:

- De Europese Commissie met zowel dg Empl als dg Regio (waarnemer)
- De Vlaamse ministers bevoegd voor Economie, Innovatie, Werk en Sociale Economie, Onderwijs, Welzijn, Integratie en Buitenlandse betrekkingen
- De departementen EWI, WSE, Onderwijs, Omgeving, Welzijn

- De sociale partners (VOKA, UNIZO, Boerenbond, ABVV, ACLVB en ACV) en Verso.
- Het middenveld via de Verenigde Verenigingen
- De VDAB
- Drie mandaten voor VVSG inbegrepen Antwerpen en Gent
- Het Provinciebestuur Limburg
- Twee mandaten voor VVP inbegrepen provincie
- VGC voor wat betreft de Brusselse aangelegenheden

De managementautoriteiten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, De Franse Gemeenschap en het Waalse Gewest kunnen de vergaderingen bijwonen als waarnemers.

Het comité stelt zijn eigen reglement van orde op.

Het Comité richt in zijn schoot de nodige subcomités op die verantwoordelijk zijn voor een onderdeel van het programmamanagement. Minstens worden er managementcomités opgericht voor respectievelijk ESF+ en EFRO, verantwoordelijk voor de dagelijkse opvolging van de werkzaamheden.

Managementcomité

In de schoot van het Comité van Toezicht worden twee managementcomité's opgericht, één voor elk van de fondsen EFRO en ESF+.

Het managementcomité is bevoegd voor de dagdagelijkse opvolging van de implementatie van elk van de Programma's en zijn bevoegd om over alle oproepen en selecties hun advies voorafgaand aan de beslissing van de management autoriteit uit te brengen.

Elke organisatie vertegenwoordigd in het Comité van Toezicht kan iemand afvaardigen voor het managementcomité. Elk managementcomité wordt voorgezeten door de respectieve management autoriteit. Deze laatste staat ook in voor het secretariaat.

Elk managementcomité maakt zijn eigen reglement van orde op.

Tabel: Programma-autoriteiten			
Programma-autoriteiten	Naam van de instelling [500]	Naam van de contactpersoon [200]	E-mail [200]
Beheerautoriteit	Departement WSE, Afdeling ESF&DO	Benedict Wauters	Benedict.wauters@vlaanderen.be

Auditautoriteit	Inspectie van Financiën	Tony Mortier	Tony.mortier@vlaanderen.be
Instantie die de betalingen van de Commissie ontvangt	Departement WSE, Afdeling ESF & DO	Tine Polfliet	Tine.polfliet@vlaanderen.be
Indien van toepassing, autoriteit die betalingen ontvangen van de commissie op grond van technische bijstand (Artikel 30(5))	Departement WSE, Afdeling ESF & DO	Tine Polfliet	Tine.polfliet@vlaanderen.be

DEEL 6: PARTNERSCHAP

Het programma heeft als rode draad een brede partnerschapsbenadering. Dat uitte zich bij de opmaak van dit programma met de betrokkenheid van de stakeholders en zal zich verder vertalen in de uitvoering van het programma.

In de periode september 2019 tot maart 2020 vond een eerste ronde van consultatiegesprekken plaats met de relevante brede stakeholders. De inzichten van de stakeholders gaven ons een goed beeld van de maatschappelijke relevante thema's en wierpen ons een blik op de uitdagingen voor de uitvoering en het beheer van het ESF-programma 2021-2027.

Deze dialooggesprekken vonden plaats met volgende belanghebbenden:

- Werkgeversorganisaties VOKA en UNIZO
- Werknemersorganisaties ACV, ABVV en ACLVB
- VDAB
- VVSG en de 11 centrumsteden
- Vlaamse Gemeenschapscommissie
- Agentschap Binnenlands Bestuur
- Agentschap Integratie en Inburgering
- Stad Antwerpen
- Stad Gent
- Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
- Departement Werk en Sociale economie
- Departement Onderwijs en Vorming
- Verenigde verenigingen: middenveld & ngo's

Ook de paritaire samengestelde sectororganisaties werden bevraagd en formuleerden uitdagingen voor het ESF+-programma 2021-2027.

Ook met de Vereniging van de Vlaamse Provincies en de 5 Vlaamse provincies vond een gesprek plaats.

Specifiek voor de voorbereiding van de transitieregio Limburg werd in maart 2020 een eerste stakeholdersconsultatiemoment opgezet met de actoren in de provincie Limburg. Hier ging de Managementautoriteit het gesprek aan met de sociale partners, VDAB, SYNTRA Limburg, Provincie Limburg, lokale besturen, Stad Hasselt, Stad Genk, Sint-Truiden, Houthalen-Helchteren, vertegenwoordiging lokale besturen via VVSG en het middenveld en de ngo's.

De inzichten en aandachtspunten die werden aangehaald door de diverse stakeholders verrijkten de omgevingsanalyse van de Vlaamse arbeidsmarkt en liggen aan mee aan de basis van de inhoudelijke invulling van de 6 prioriteiten, inclusief de technische bijstand voor het programmabeheer.

Op grond van de omgevingsanalyse en de input van de stakeholders uit de eerste consultatieronde maakte de ESF+-managementautoriteit een 1^{ste} ontwerpversie van het ESF+-programma 2021-2027 dat in het najaar van 2020 aan de stakeholders opnieuw ter feedback werd voorgelegd. Hun gerichte feedback scherpte het programma verder aan.

De gesprekken met de stakeholders voedden ook de keuze voor een doorgedreven partnerschapsbenadering in de uitvoering en het beheer van het programma. De doelstellingen die in het ESF+-programma worden geformuleerd vragen dan ook een integrale en transversale aanpak waarin deze stakeholders een belangrijke rol vervullen.

Het programma heeft als rode draad dan ook een brede partnerschapsbenadering. Dat uit zich bij de opmaak van het programma met de betrokkenheid van de stakeholders en zal zich door vertalen in de uitvoering van het programma. De relevante beleidsactoren, bv. het departement Welzijn, departement Onderwijs, VDAB, Agentschap Integratie en inburgering als de verschillende belanghebbenden, in het bijzonder de steden en gemeenten, het middenveld, de sociale partners, de sectororganisaties, ... zullen vanuit een sterk samenwerkingsmodel een belangrijke rol vervullen in de operationalisering van het ESF-programma.

De samenwerking en partnerschapsbenadering zal worden ingevuld vanuit drie grote samenwerkingsassen:

- Een sectorale as, met specifieke sectorale en intersectorale accenten bij de voorbereiding uitvoering van het ESF+-programma, met waar vereist de betrokkenheid van de paritair samengestelde sectororganisaties en andere relevante sectorale actoren.
- Een lokale as met het operationeel vertalen van het ESF+-programma door een sterke betrokkenheid en waardering voor de specifieke uitdagingen waarmee de lokale besturen worden geconfronteerd en het realiseren van lokale partnerschappen om de uitdagingen tegemoet te treden.
- Een stakeholdersas met de relatie met het maatschappelijk middenveld, de sociale partners, de relevante beleidsactoren als het departement Welzijn, Agentschap Integratie en Inburgering ... en een duidelijke rol voor de VDAB en het Departement Onderwijs en Vorming die als intermediaire organen mee uitvoering zullen geven aan het Vlaams ESF programma, in het bijzonder de middelen voor levenslang leren, actieve inclusie en toegang tot de arbeidsmarkt. In dit programma zijn ook middelen voorzien voor materiële deprivatie die door de POD MI worden beheerd in opvolging van het Fonds voor Europese hulp aan de meest behoeftigen dat in het ESF+ fonds werd opgenomen. Ten aanzien van materiële deprivatie stelt dit programma zich tot doel om synergiën te zoeken met actieve inclusie, met name de doelstelling om mensen volwaardig en kwaliteitsvol te laten participeren aan de samenleving met het lenigen van de materiële noden van mensen in armoede.

Zowel in het beheer als de operationalisering van het ESF+-programma, onder meer de ontwikkeling van oproepen wordt naargelang de te realiseren doelstelling in overleg getreden met de betrokken stakeholders, cofinancierings- en samenwerkingspartners zoals de lokale besturen, de sectoren of andere overheden en departementen.

Om de rol van de sectororganisaties en de relevantie van de ESF+-acties ten aanzien van sectorale uitdagingen in te schatten en te vertalen, zal ESF Vlaanderen bij aanvang van het ESF+-programma een geïntegreerd samenwerkingsmodel initiëren.

Met de Vlaamse lokale besturen zal via de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) voorzien worden in een periodiek overleg. VVSG neemt als vertegenwoordiger van de lokale besturen ook deel aan de vergaderingen van het managementcomité en zetelt in het Comité van Toezicht. Met Antwerpen en Gent wordt er een structureel overleg opgezet met als doelstelling synergie te zoeken tussen het Vlaams ESF+ programma met de grootstedelijke uitdagingen in beide steden. Bij de voorbereiding van de ESF+ acties (bv. ESF-oproepen) zal een modus operandi toegepast worden die de lokale en stedelijke relevantie inschat.

Met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Vlaamse gemeenschapscommissie wordt, in samenwerking met de toezichtscomités van de verschillende programma's, een overleg geformaliseerd in een protocolakkoord tussen Actiris, ESF Vlaanderen of elke andere Beheerautoriteit. Een overlegcomité komt minstens driemaal per jaar bijeen om de synergiën in de programma's van het Europees Sociaal Fonds+ die worden uitgevoerd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Vlaamse Gewest te identificeren en te versterken.

Zowel de VDAB als het departement Onderwijs en Vorming nemen de rol op van intermediair orgaan, voor de gedeeltelijke invulling van de specifieke doelstellingen Toegang tot de Arbeidsmarkt, Actieve Inclusie en Het versterken van de opleidingsparticipatie en vaardigheden (VDAB) als voor Inclusief Onderwijs (Departement Onderwijs en Vorming). Het partnerschap Levenslang Leren zal in co-creatie met ESF Vlaanderen, het Departement Onderwijs en Vorming en onder het beheer en de regie van de ESF-managementautoriteit acties ondernemen om mee de schouders te zetten onder een toekomstgericht en ambitieus actieplan Levenslang Leren.

In de brede partnerschapsbenadering die dit programma nastreeft, gaat er ook een specifieke focus naar het beleidsdomein Onderwijs, naast de focus op het Departement Onderwijs en Vorming als Intermediaire Instantie. Deze focus is in lijn met de Europese ambities die vanuit de cohesiefondsen aan Onderwijs worden gegeven en in lijn met de Landspecifieke Aanbevelingen in kader van het Europees Semester waarin onderwijs prominent aanwezig is. Om deze focus verder te operationaliseren, wordt er ingezet op een structureel samenwerkingsmodel tussen ESF+ en het beleidsdomein Onderwijs, over de verschillende prioriteiten heen. Met deze structurele samenwerking wordt vanuit een gedragen visie werk gemaakt van een gezamenlijke themazetting en oproepbepaling. Deze samenwerking gaat breder dan het Platform Levenslang Leren, maar zet in op diverse accenten en opportuniteiten. Deze opportuniteiten situeren zich

vanaf onderwijs en opvang voor jongere kinderen, basis- en secundair onderwijs, hoger onderwijs en volwassenenonderwijs. Beide partijen signaleren prioriteiten met betrekking tot Onderwijs en geven elkaar ondersteuning bij het uitwerken van deze prioriteiten in oproepen (zo werken beide partners vandaag al samen aan een voorstel tot project gekoppeld aan het concept van 'warme scholen'). Een structureel samenwerkingsmodel voorziet daarbij in een regelmatig overleg, waarbij minstens halfjaarlijks wordt nagegaan welke acties kunnen worden uitgewerkt.

In de uitvoering van het programma wordt ook afstemming gezocht met andere fondsen, bijvoorbeeld het AMIF, EFRO (o.m. via gemeenschappelijk Comité van Toezicht) als met Interreg in functie van een maximale complementariteit en wederzijdse hefboomen van de verschillende programma's. In het kader van het beheer van de ESF+ middelen voor materiële deprivatie wordt met de POD Maatschappelijke integratie in een coördinatiemechanisme voorzien met de Vlaamse ESF+-managementautoriteit, met het oog het wederzijds versterken van acties ten aanzien van sociale inclusie.

Ook de samenstelling van het comité van Toezicht zal een sterke partnerschapsbandering (cf. supra) waarborgen met een vertegenwoordiging van zowel de institutionele partners als het brede maatschappelijke middenveld.

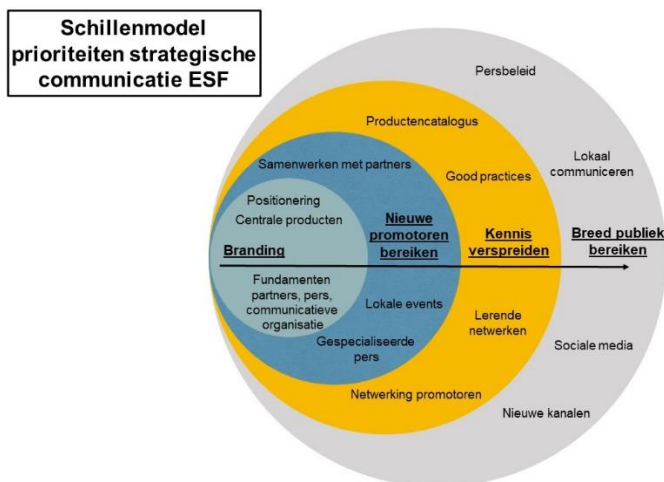
DEEL 7: COMMUNICATIE EN ZICHTBAARHEID

Inleiding

Om de communicatie voor het volgende programma aan te pakken maken we een plan op met twee grote achterliggende doelstelling. Enerzijds willen we de communicatie naar onze stakeholders intensifiëren, transparanter maken en verbeteren. Zij zijn onrechtstreeks ook een manier om onze tweede achterliggende doelstelling te bereiken en dat is de kloof met de burger te dichten. We willen het grote publiek meer bewust te maken van de actieve rol van de Europese Unie en de impact van haar structuurfondsen, meer bepaald het ESF.

Prioriteren van strategische communicatie ambities

Om het volledige strategische plan te kunnen uitwerken, definiëren we verschillende lagen en gaan we die gefaseerd uitwerken. We bouwen strategisch op, van een goede interne werking en branding naar een brede publieke communicatie. Elke laag ondersteunt de volgende, om zo logischer en makkelijker tot het einddoel te komen. Verder geven we mee welke doelgroepen we hiermee willen bereiken en welke kanalen we kunnen inzetten om deze strategische doelen te bereiken.



Doelgroepen

1. Stakeholders

ESF Vlaanderen heeft meerdere strategisch belangrijke partners. In de eerste plaats de Vlaamse overheid, de Europese overheid, de sociale partners als belangrijke spelers op de arbeidsmarkt, andere programma's (fondsen) en andere overheden. Deze doelgroepen zijn ook essentieel voor het versterken van de positionering van het ESF en om de realisaties door het ESF en haar promotoren efficiënt te verspreiden.

2. Potentiële promotoren

Dit zijn in principe alle organisaties die (nog) geen promotor zijn.

3. Promotoren

Dit zijn alle bestaande promotoren van het ESF. Ze zijn een belangrijke schakel in het delen van hun opgedane kennis en het informeren van potentiële promotoren. Het is belangrijk dat ze op de hoogte blijven van nieuwe oproepen, van realisaties van andere projecten en kunnen als ambassadeurs voor het ESF ingeschakeld worden.

4. Deelnemers

Dit zijn alle deelnemers aan ESF-projecten. Deze doelgroep is zich vaak niet bewust van hun deelname aan een Europees project.

5. Eigen medewerkers

Onze eigen collega's staan in rechtstreeks contact met de doelgroepen. Voor de medewerkers is het erg belangrijk dat ze blijven aangemoedigd worden om samen te werken, terug te koppelen en af te stemmen. Het is belangrijk om hen te ondersteunen in hun communicatie naar de promotoren toe.

6. Publieke opinie

Dit is het grote publiek. De burgers. We willen de afstand tussen Europa en de burgers verkleinen.

7. Pers

Dit zijn zowel de gespecialiseerde vakpers, lokale pers als de algemene pers die de burger kan bereiken.

Communicatiekanalen

ESF Vlaanderen heeft al een aantal communicatiekanalen die we actief kunnen inzetten om onze strategische doeleinden te realiseren.

Portaalwebsite www.europeinbelgium.be

Deze website bundelt de verschillende Europese programma's in België en voorziet in lijn met de Europese communicatierichtlijnen een lijst van alle projecten die in België met Europese steun gerealiseerd worden.

ESF programmawebsite

De website vormt het centrale punt voor onze stakeholders in eerste instantie. De website vormt de hub voor onze bijhorende applicaties zoals de ESF-applicaties, events, ...

ESF-Nieuwsbrief

De elektronische nieuwsbrief is een belangrijk communicatiekanaal. We communiceren via deze weg naar onze stakeholders over oproepen, events, goede praktijken, ...

Sociale media

Sociale media geven je de kans om gericht boodschappen te pushen maar ook om interactie uit te lokken en een groter bereik te genereren dan enkel onze eigen volgers.

ESF Vlaanderen zit op Facebook, Twitter, LinkedIn en YouTube.

Events

ESF Vlaanderen organiseert jaarlijks een aantal terugkerende events zoals het nieuwjaarsevent, maar ook start- en infosessies voor oproepen, themawerkingen en coachinggesprekken. Wij willen die gelegenheden blijven creëren en zo een forum te bieden waar promotoren en stakeholders elkaar ontmoeten.

Pers

in Fase 3 van het strategische communicatieplan werken we aan een doordacht persbeleid.

Budget

Elk jaar maken wij een begroting op met een inschatting van het budget voor het komende jaar. We schatten op een totaal bedrag van 0,3% van het totale budget voor ESF Vlaanderen.

Monitoring en evaluatie

Dit strategisch plan wordt vertaald in een jaarlijks communicatieplan met een concrete uitwerking van acties gericht om de doelstellingen te bereiken. De inhoud van de communicatieacties wordt jaarlijks geëvalueerd. Jaarlijks sturen we het operationele plan bij naargelang de trends en prioriteiten van het komende jaar. In het jaarplan worden indicatoren opgenomen die SMART worden geformuleerd.

DEEL 8: Gebruik van eenheidskosten, vaste bedragen, percentages en financiering die niet gekoppeld is aan kosten

Intended use of Articles 88 and 89	YES	NO
From the adoption programme will make use of reimbursement of the Union contribution based on unit costs, lump sums and flat rates under the priority according to Article 88 CPR (if yes, fill in appendix 1)		
From the adoption programme will make use of reimbursement of the Union contribution based on financing not linked to costs according to Article 89 CPR (if yes, fill in Appendix 2)		