

DE VLAAMSE MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: DAEB-STEUN VOOR TRANSITIEPUNTEN

Situering

De decretale opdracht van VDAB is uitgebreid sinds mei 2020, waarbij vermeld wordt in art. 4 paragraaf 1°: *“De VDAB heeft als missie om, in het belang van werkgevers, werknemers, werkzoekenden en iedere andere persoon op beroepsactieve leeftijd: voor iedere persoon op beroepsactieve leeftijd de arbeidsbemiddeling, begeleiding en opleiding met het oog op een duurzame loopbaan te verzekeren, te organiseren en te bevorderen, en ook zijn loopbaanperspectief en loopbaaneigenaarschap te faciliteren;”*

Het borgen van duurzame tewerkstelling is bijgevolg onderdeel van de VDAB-opdracht omdat het in het publiek belang is dat burgers aan het werk blijven.

Daarnaast is de richting van wat VDAB doet, bepaald in het managementplan VIBE 2.0 2020-2025, goedgekeurd op de RVB van juli 2020, waarin we als organisatie 3 strategische doelstellingen vooropstellen:

- Elk talent aan de slag, door een co-creatieve matching op maat, digitaal en op de werkvloer.
- Een perspectief op talent voor elke werkgever.
- Een loopbaanperspectief en loopbaaneigenaarschap voor elke burger.

De overheid heeft een rol om ondersteuning te bieden voor het aanpakken van de krapte op de arbeidsmarkt, het wegwerken van de mismatch tussen vraag en aanbod en antwoord bieden op de brede maatschappelijke transities, o.a. digitalisering en vergroening waar werkgevers en werknemers als de gehele maatschappij de komende jaren mee geconfronteerd zullen worden.

Uit recent onderzoek naar competenties in Vlaanderen door de OESO (2019) blijkt dat Vlaanderen in toenemende mate een competentietekort ervaart in diverse technische en wetenschappelijke beroepen als ook in de gezondheidszorg en in het onderwijs. Het blijkt ook dat Vlaamse werknemers lang in dienst blijven bij dezelfde werkgever, waardoor de motivatie om zich bij of om te scholen nagenoeg ontbreekt. Daarnaast tonen verscheidene onderzoeken¹ aan dat jobmobiliteit een

¹ Vansteenkiste, S., Kovalenko, M., Verbruggen, M., Mortelmans, D., De Vos, A., Forrier, A., & Dries, N. (2015). Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over loopbanen in Vlaanderen (en daarbuiten)? Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103475.

belangrijke hefboom vormt om de inzetbaarheid en loopbaanzekerheid van werkenden te verhogen en periodes van werkloosheid en een competentiekloof bij de werknemer te vermijden. Kortom, het proactief inzetten op werk naar werk transitie zorgt ervoor dat vraag en aanbod van talent flexibel op elkaar kunnen worden afgestemd.

Het VESOC relance-akkoord tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners ('Alle Hens Aan Dek') bevestigt het belang van een arbeidsmarkt waarin vlottere werk naar werk transitie en meer jobmobiliteit binnen ondernemingen, tussen ondernemingen en tussen sectoren mogelijk wordt (VESOC, 2020 p. 19) en voorziet daarvoor zogenaamde transitiepunten. Het akkoord benadrukt daarnaast ook het belang van 'competentiechecks', competentiecoaching en competentieversterking voor werkenden én ondernemingen.

De stakeholdersbevraging, die VDAB midden december vorig jaar uitvoerde, signaleerde de nood om elk talent op de juiste plaats in te zetten, informatie van bestaande dienstverlening te bundelen en transparant aan te bieden en legde een behoefte aan lokale aanspreekpunten bloot.

De eerste bevindingen uit de tussentijdse evaluatie van het pilootproject CareerFlow bevestigen dat het bestaande instrumentarium van publieke en private actoren² om jobmobiliteit en transitie van werk naar werk te ondersteunen te weinig transparant, versnipperd en vaak onvoldoende gekend is bij werkgevers en werknemers. Daarnaast is er te weinig bewustzijn vanuit werkgevers en werknemers voor het groeiende belang van werk naar werk transitie waardoor de vraag niet correct kan worden geformuleerd.

Ook zien we dat bij enkele werkgevers die reeds een proactieve aanpak hanteren in het HR-en opleidingsbeleid voeren en interne transitie stimuleren, ook externe jobtransitie makkelijker plaatsvinden. Echter beschikken niet alle bedrijven over de 'awareness' en nodige kennis en tools om een proactieve aanpak op te zetten.

Ook langs werknemerszijde is er nood aan meer specifieke ondersteuning en begeleiding aan werknemers die zich bevinden in kwetsbare loopbaanprofielen, uitdovende jobs, een gebrek aan sleutelvaardigheden of technische competenties bezitten en steeds moeilijker op eigen kracht de connectie kunnen blijven maken als werknemer met de gevraagde functies op de arbeidsmarkt.

De transitiepunten hebben de bedoeling aan deze tekortkomingen in de bestaande dienstverlening tegemoet te komen door transitietrajecten op maat van werkgever of werknemer te coördineren op de wijze hieronder omschreven (cfr. 'Inhoudelijke bepalingen').

De activiteiten die een transitiepunt zal uitvoeren worden momenteel nog niet op een neutrale, transparante en laagdrempelige manier op de markt aangeboden, en zullen ook in de nabije toekomst niet (onder dezelfde voorwaarden) op de vrije markt worden aangeboden, zonder tussenkomst van VDAB.

Vanuit deze redenering behoort het effectief tot de opdracht van VDAB om ondersteuning te bieden aan werkgevers en werknemers bij het faciliteren van jobmobiliteit en transitie van werk naar werk.

Classificatie

In deze mededeling wordt kennis gegeven van de classificatie van het hieronder omschreven aanbod van transitiepunten als dienst van algemeen economisch belang in de zin van artikel 106, lid 2 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. De steun aan ondernemingen die deze dienst van algemeen economisch belang verrichten wordt toegekend met inachtneming van de voorwaarden

² We denken hierbij aan proactief HR-beleid en loopbaanbeleid, workforce planning, competentiechecks, juridische kennis (rond delen van werknemers), loopbaanbegeleiding, competentieontwikkeling en opleidingen in kader van transitie, subsidiekanalen, sectorale werking, ... Deze zijn verspreid bij verschillende instanties en organisaties zoals: VDAB, federale overheid, CVO's, private opleidingsverstrekkers, HR-dienstverleners, sectoren, VLAIIO, ESF, etc.

van het besluit 2012/21/EU van de Commissie van 20 december 2011 betreffende de toepassing van artikel 106, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op staatssteun in de vorm van compensatie voor de openbare dienst, verleend aan bepaalde met het beheer van diensten van algemeen economisch belang belaste ondernemingen (DAEB-besluit).

Deze classificatie biedt VDAB de mogelijkheid om voor de bedoelde acties die niet door de dienstverleners op de vrije markt geleverd worden en in de nabije toekomst niet (of niet onder dezelfde voorwaarden) zullen geleverd worden zonder steunmaatregel, via een (of meerdere) subsidie(s) vorm te geven volgens de voorwaarden van een DAEB-besluit.

Inhoudelijke bepalingen

De classificatie betreft het oprichten van transitiepunten om tegemoet te komen aan de tekortkomingen(zoals reeds hierboven beschreven in het luik 'Situering') in het bestaande dienstverleningsaanbod, en dit door het dienstverleningsaanbod rond jobmobiliteit en werk naar werk transities voor werkgevers als werknemers **te ontsluiten en transparant te maken door advies te verstrekken en begeleiding op te zetten** in de vorm van gerichte neutrale doorverwijzing naar dit bestaand aanbod. Daarnaast coördineren ze transitietrajecten op maat van werkgever of werknemer en leiden actief toe naar dit aanbod en garanderen een vlotte overgang tussen verschillende dienstverleners. Om dit te realiseren nemen ze flankerend een **informerende en sensibiliserende rol** op om voldoende bewustzijn te creëren bij werkgevers en werknemers. Indien het huidige dienstverleningsaanbod onvoldoende de vraag dekt en er een hiaat geconstateerd wordt, zal het transitiepunt de rol van signaalfunctie opnemen en deze noden capteren in functie van verdere beleidsontwikkeling.

Het doel is:

- het verhogen van competenties en sleutelvaardigheden, inzetbaarheid en loopbaanzekerheid en het vermijden van periodes van werkloosheid **bij werkenden**.
- het wegwerken van de mismatch tussen vraag en aanbod, het ondersteunen van transities in de verschillende fasen(proactief tot reactief) en kennis hierover ter beschikking stellen bij **werkgevers**.

De transitiepunten worden ingezet als hefboom om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken en talent en vraag beter op elkaar af te stemmen door werktransities te stimuleren. Omdat vandaag de dag de marktwerking onvoldoende speelt om hier antwoorden op te bieden, treedt VDAB hier op als onafhankelijke gids op de arbeidsmarkt. Via de -op te richten- transitiepunten wil zij het dienstverleningsaanbod rond jobmobiliteit voor werkgevers als werknemers ontsluiten en transparant maken.

Omwille van het innovatieve en beleidsvormend karakter, zullen deze transitiepunten als pilootprojecten gedurende twee jaar opgezet worden en geëvalueerd worden of en hoe deze verder zullen gecontinueerd worden.

De gekozen dienstverleners voldoen voor de toekenning en de uitvoering van de openbare dienstverplichting aan de DAEB regelgeving.

Beknopte samenvatting:

VDAB wenst vanuit zijn decretale opdracht en het managementplan VIBE 2.0 tegemoet te komen aan de nood om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken en talent en vraag beter op elkaar af te stemmen door jobmobiliteit te stimuleren via het oprichten van transitiepunten. Deze punten ontsluiten het reeds bestaande dienstverleningsaanbod rond jobmobiliteit en werk naar werktransities en verstrekken advies en begeleiding aan werkgever en werknemer in de vorm van gerichte

doorverwijzing naar dit bestaand aanbod of ondersteunen transitietrajecten op maat van de werkgever of werknemer van end-to-end.

Door de classificatie van transitiepunten als Dienst van Algemeen Economisch Belang, kan VDAB een antwoord bieden op de noden waaraan de markt m.b.t. deze werknemers onvoldoende tegemoet komt, en dit via een (of meerdere) subsidie(s) volgens de voorwaarden van een DAEB-besluit.

De Vlaamse minister van economie, innovatie, werk, sociale economie en landbouw

Jo BROUNS