



# PACT

SAMEN EN LOKAAL VOOR WERK

 **SERV**  
sterk door overleg

**VVSG** Vereniging van  
Vlaamse Steden  
en Gemeenten

# Inhoud

Pact lokaal arbeidsmarktbeleid in een oogopslag	3
1. Doelstellingen	4
2. Principes	5
3. Doelgroepen	7
4. Passend instrumentarium	13
5. Integraal werken	18
6. Vlaams beleidskader	21
7. Adequate financiering	24
8. (Boven)lokaal samenwerkingsmodel	25
9. Overlegstructuur	29
10.Data	35

# PACT LOKAAL ARBEIDSMARKTBELEID

Mensen activeren en aantrekken uit de bredere arbeidsmarkt-reserve

Mensen aan de slag houden in duurzame en werkbare loopbanen

Ondernemingen perspectief bieden op het vinden van het nodige talent

Talent blijven ontwikkelen en mensen versterken via levenslang leren



werkzaamheidsgraad verhogen naar 80% en sociale mobiliteit vergroten

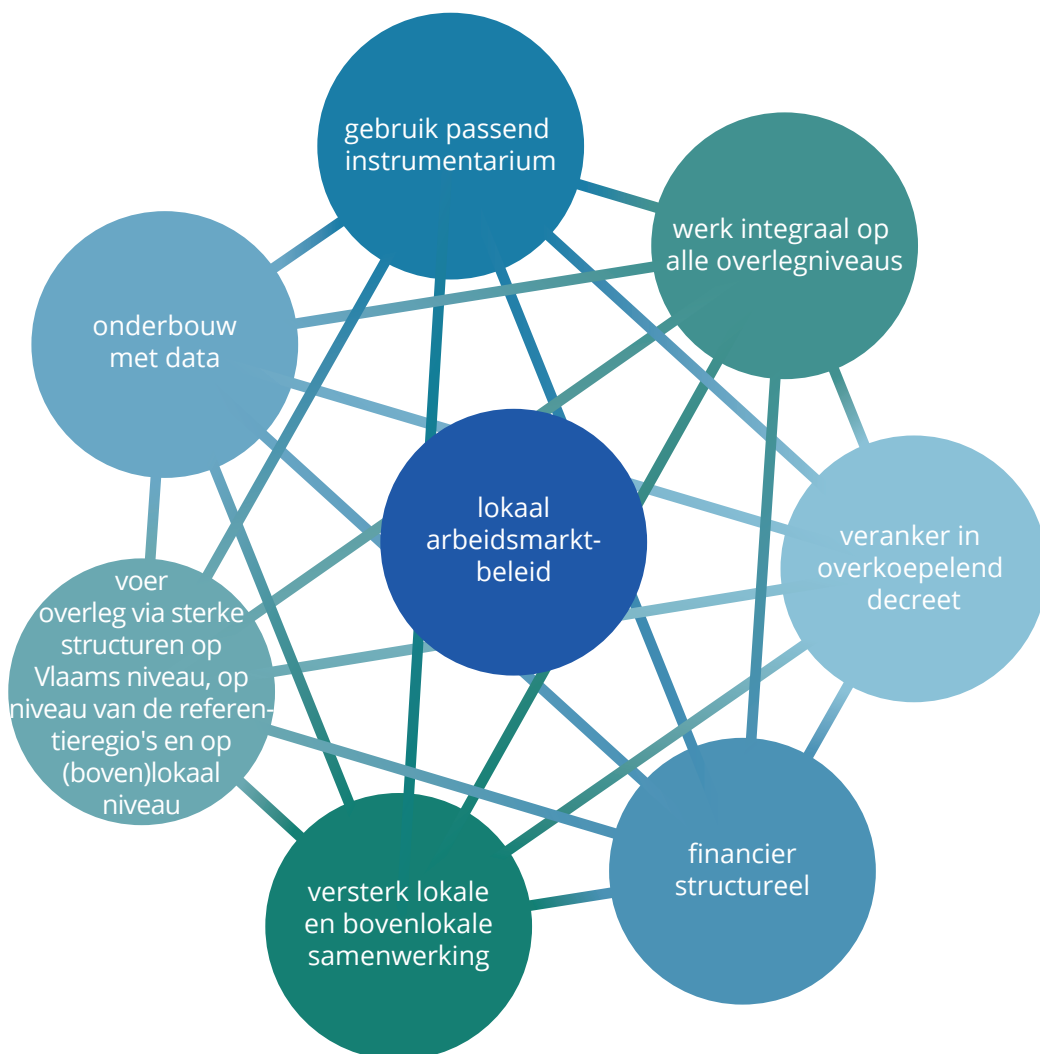
F  
O  
C  
U  
S

niet-beroepsactieven zonder uitkering

werkzoekenden zonder werk met multi-problematiek

(equivalent) leefloongerechtigden

Samenwerking tussen lokale besturen, VDAB en andere lokale partners



# Doelstellingen



Onze arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een structurele krapte, door competentie-mismatches en door een groot aantal mensen die om diverse redenen niet actief (kunnen) participeren aan de arbeidsmarkt. Dit zorgt voor een stijgend aantal niet ingevulde vacatures. Deze spanning leidt tot een maatschappelijk appél om iedereen, niet-werkende werkzoekenden, niet-beroepsactieven met uitkering, niet-beroepsactieven zonder uitkering, leefloongerechtigden en andere OCMW-cliënten, meer perspectief op opleiding en werk te bieden. Dit vereist inspanningen aan de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt.

Als sociale partners in de SERV en in VDAB, en lokale besturen in de VVSG slaan we de handen in elkaar om de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen verder te verhogen naar 80%. Dit vereist een brede benadering om:

- Mensen te activeren en aan te trekken uit de bredere arbeidsmarktreserve
- Mensen aan de slag te houden in duurzame en werkbare loopbanen
- Ondernemingen perspectief te bieden op het vinden van het nodige talent
- Talent te blijven ontwikkelen en mensen te versterken via levenslang leren

Door voldoende mensen aan het werk te krijgen en te houden, ambiëren we ook een grotere sociale mobiliteit. Dit lokaal<sup>1</sup> pact wil bijdragen tot een gezonde lokale samenleving met tevreden burgers, bedrijven en organisaties waarin alle inwoners, ongeacht hun afkomst, leeftijd, geslacht, overtuiging of achtergrond, een betekenisvolle rol kunnen opnemen en waardering krijgen van de lokale gemeenschap.

---

<sup>1</sup> In dit pact slaat de term 'lokaal' op het stedelijk en gemeentelijk, en samenwerkingsverbanden tussen lokale besturen. Afhankelijk van de context kan het bijgevolg gaan om een gemeente of meerdere gemeenten samen (bovenlokaal). Daarom hanteren we soms ook de term (boven)lokaal.

# Principes



Het pact dat we beogen, vertrekt vanuit de bestaande samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en de lokale besturen en vanuit gedeelde principes die richting geven, houvast bieden om tot gedragen beslissingen te komen en bepalen wat wenselijk is.

**Het pact moet ervoor zorgen dat elke partner op zijn sterkte wordt ingezet.** We erkennen daarbij dat:

- een performante VDAB onmisbaar is in het arbeidsmarktbeleid van de toekomst;
- sterke lokale besturen (gemeenten en OCMW's) het verschil kunnen maken;
- samenwerking tussen VDAB, lokale besturen en sociale partners onontbeerlijk is;
- lokale organisaties een belangrijke rol op het terrein hebben.

**Daar waar dit een meerwaarde biedt voor de burger, ondernemers/ondernemingen en dienstverlening werken we samen.**

- De gelijkwaardigheid van de partners vormt het uitgangspunt voor deze samenwerking.
- Het werken aan meer eigenaarschap bij de organisaties en hun medewerkers is een doelstelling.
- Voor complexe problemen die de partners elk niet alleen kunnen aanpakken, bouwen we onze samenwerking op het terrein uit tot een solide netwerk van organisaties die complementair werken. We stellen dergelijk organisatienetwerk voorop als een samenwerkingsvorm waarin elke partner zijn eigenheid bewaart en waarin we informatie, middelen, activiteiten en competenties verbinden en delen om samen resultaten te boeken die organisaties afzonderlijk niet kunnen realiseren.
- Door de samenwerking ook meetbaar te maken, krijgen we zicht op de impact.

**De partners moeten complementair met elkaar werken, in functie van een inclusieve dienstverlening met als kenmerken:**

- Een klantgerichte aanpak voor elke burger én ondernemer/onderneming met garantie op gebiedsdekkende, toegankelijke en kwaliteitsvolle dienstverlening.
- Meer maatwerk, waardoor we sterker dan vandaag kunnen inspelen op de specifieke context en behoeften van burgers, ondernemers en ondernemingen.
- Ruimte voor gedifferentieerd lokaal beleid om optimaal in te spelen op de lokale arbeidsmarktnoden en mogelijkheden van lokale besturen.
- Meer integrale en transversale aanpak, waarbij we oog hebben voor samenwerking met lokale organisaties en actoren en belendende levensdomeinen zoals kinderopvang, onderwijs, huisvesting ... die cruciaal zijn in het traject naar werk.
- Een aanpak die inzet op een inclusieve werkvloer en de vraag- en aanbodzijde verbindt.
- Een gemeenschappelijk streven naar een gezonde (lokale) samenleving met bijzondere aandacht voor de rol van de factor 'werk' bij de ontplooiing van elk individu.

**De lokale realiteit en eigenheid brengen we altijd in synergie met de centrale instrumenten en het centrale kader.**

**We erkennen dat innovatie nodig is om tot impactvolle oplossingen te komen, maar bouwen verder op wat reeds voorhanden is.** De huidige vormen van (boven)lokale samenwerking leren ons welke formules werken (en welke niet), waar eenieders sterktes (en zwaktes) liggen en wat de ingrediënten zijn voor een succesvolle samenwerking. Daarnaast verschaffen onderzoek, stakeholderbevragingen, experimenten o.b.v. gebruikerservaringen... onderbouwde inzichten die helpen om doeltreffende beleidskeuzes te maken.

**Het lerend aspect is belangrijk, om de werking te verbeteren.** Daartoe moeten we de praktijk opvolgen, evalueren en bijsturen waar nodig.

# Doelgroepen



In de engagementsverklaring<sup>2</sup> stelden we: *“De aanpak verschilt naargelang het statuut en de problematiek van de doelgroep (niet-werkende werkzoekenden, niet-beroepsactieven met uitkering, niet-beroepsactieven zonder uitkering, leefloongerechtigden en andere OCMW-cliënten). Het is daarom essentieel om in het pact scherp te stellen wie welke taken opneemt voor de verschillende doelgroepen om resultaten te boeken die geen van de afzonderlijke partners alleen kan bereiken.”* We doen deze oefening hier voor niet-beroepsactieven zonder uitkering, equivalent leefloongerechtigden en werkzoekenden zonder werk met multi-problematiek.

## 3.1 Samenwerking eerst focussen op drie doelgroepen

De primaire focus van het pact is tweeledig:

1. Niet-beroepsactieven zonder uitkering (NBAzu), die een nieuw beleidskader vragen.
2. Twee doelgroepen die een betere aanpak vragen in samenwerking met partners binnen een bestaand beleidskader. Voor deze doelgroepen zijn respectievelijk VDAB en OCMW aan zet:
  - a. Werkzoekenden zonder werk met multi-problematiek
  - b. Leefloongerechtigden en equivalent (eq) leefloongerechtigden

---

2 In de aanloop naar de conferentie ‘Samen en lokaal voor werk’ die plaatsvond op 13 juni 2023 ontwikkelden de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en VWSG een visie. Dit leidde tot een gezamenlijke engagementsverklaring tussen VWSG, SERV en de Vlaamse Regering. Ze slaan de handen in elkaar om de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen verder te verhogen naar 80% door: (1) Mensen te activeren en aan te trekken uit de bredere arbeidsmarktreserve; (2) Mensen aan de slag te houden in duurzame en werkbare loopbanen; (3) Ondernemingen perspectief te bieden op het vinden van het nodige talent en (4) Talent te blijven ontwikkelen en mensen te versterken via levenslang leren. Zie: <https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/samen-en-lokaal-voor-werk>

We onderscheiden daarnaast nog een vierde doelgroep nl. niet-beroepsactieven met een uitkering, met als grootste groep de personen met een ziekte- en invaliditeitsuitkering, waarvan de personen zonder arbeidsovereenkomst onder deze doelgroep vallen. Dit is eveneens een belangrijke groep om te activeren, maar valt buiten de primaire focus van dit pact om de volgende redenen:

- Voor hen bestaat er al een kader en is de uitkeringsinstantie aan zet.
- Voor deze groep sloot het RIZIV reeds akkoorden met o.a. VDAB.
- Voor lokale besturen is dit niet de prioritaire doelgroep.

Het kan echter aangewezen zijn om lokaal ook rond die doelgroep systematisch samen te werken. Een goed uitgewerkte aanpak voor de hierboven vermelde doelgroepen, kan m.a.w. ook voor deze vierde doelgroep inspiratie bieden. Bovendien sluiten we niet uit dat deze doelgroep voorwerp is van latere akkoorden.

**De dienstverlening moet inspelen op de problematiek en moet voor iedereen passend zijn ongeacht het statuut, maar de toegangspoort tot deze dienstverlening hangt wel grotendeels af van het statuut.** In tegenstelling tot het statuut is de problematiek niet gekend via administratieve gegevens. De methodiek kan identiek zijn ongeacht het statuut, maar er zijn tussen statuten wel verschillen qua verantwoordelijkheden, rechten en plichten. Het is belangrijk scherp te stellen wie voor welke doelgroepen welke taken opneemt om resultaten te boeken die geen van de afzonderlijke partners alleen kan bereiken.

- **Daar waar het een meerwaarde heeft, werken we samen. De meerwaarde hangt af van de complexiteit van het dossier.** Samenwerking mag (gespecialiseerde) expertiseopbouw rond de (aanpak van) eigen of nieuwe doelgroepen bovendien niet vervangen. Hier moeten zowel VDAB als OCMW blijvend in investeren.

## 3.2 Beleid baseren op correcte aannames inzake activering van niet-beroepsactieven zonder uitkering

**De groep van NBAzu is groot en divers.** Het gaat zowel om NEET-jongeren (voor inschrijving bij VDAB), huisvrouwen en -mannen, ex-gedetineerden, nieuwkomers, personen die nog niet of niet meer in aanmerking komen voor een uitkering, personen die recht hebben op een uitkering maar deze niet aanvragen ... Studenten worden in statistieken tot de groep van NBA gerekend, maar komen hier niet in het vizier.

**We moeten zorgen voor een beleidskader** (zie ook p.pagina 21 e.v.). Om hiertoe te komen, heeft deze groep een duidelijke afbakening (zodat we allemaal over dezelfde groep spreken) en (voor zover mogelijk) een inschatting van de omvang van de subgroepen. Dit kader moet verduidelijken wie welke opdracht moet opnemen en zorgen voor heldere doelstellingen en realistische verwachtingen inzake activering.



Voor ons gaat het om een nieuw kader voor personen die aan volgende drie criteria voldoen:

1. **'Zonder uitkering'** (nog niet gevat in een traject)
2. **Niet op de radar** van overheidsinstanties (niet gevat in administratieve data die vandaag worden gebruikt voor arbeidsmarktbeleid en bijstand)
3. **Arbeidswens** na sensibilisering dat werken een optie is en/of mits wegwerken van ervaren drempels

**Het criterium 'arbeidswens' vraagt om een gepaste aanpak.** Dit houdt in dat op het terrein steeds moet worden nagegaan waarom iemand door de mazen van het net valt en vooral wat iemand nodig heeft om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Deze doelgroep valt buiten het rechten-/plichtenverhaal van uitkeringsgerechtigden, maar moet zich ervan bewust zijn dat werken een optie is. Een emanciperend beleid zorgt er voor dat alle burgers kansen krijgen en waar nodig worden ondersteund om de keuze te kunnen maken om wel of niet te werken. De meerwaarde van beleidsinterventies zit m.a.w. vooral bij niet-werkende burgers op beroepsactieve leeftijd om een arbeidswens mogelijk te maken.

**Deze groep is niet volledig activeerbaar.** Bepaalde subgroepen uit deze zeer diverse groep zijn moeilijk of niet activeerbaar. Volgens EAK-cijfers<sup>3</sup> bestond de groep niet-beroepsactieven in 2022 bijvoorbeeld voor 95% uit personen die aangeven niet op zoek te zijn naar werk en niet beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Slechts 3,2% was wel beschikbaar, maar niet op zoek naar werk (bv. omdat ze ontmoedigd zijn) en 1,8% was wel zoekend, maar niet beschikbaar (bv. omwille van ziekte of zorgtaken). Deze 5%, die na de werkzoekenden het dichtst bij de arbeidsmarkt staan, vertegenwoordigen 'slechts' 40.553 personen. Om de andere 769.004 niet-beroepsactieven te activeren, zijn meer inspanningen nodig. Een meer gedetailleerde, administratieve identificatie van potentieel activeerbare groepen is noodzakelijk (zie ook 'Data' vanaf p. pagina 35).

### 3.3 Samenwerking uitbouwen voor niet-beroepsactieven zonder uitkering

**Het identificeren en actief bereiken van NBAzu is een grote uitdaging en daarom een gezamenlijke verantwoordelijkheid** van lokale besturen, VDAB en andere (lokale) partners. Zij moeten allemaal een signaalfunctie opnemen. Er is een lokaal ecosysteem nodig. Nabijheid, outreachend werken en innovatie zijn hier de codewoorden. We starten voor outreach zowel van fysieke plaatsen (zoals contactpunten, ontmoetingsplekken, hun eigen netwerk/gemeenschap, plaatsen waar mensen aan gelinkt zijn), als databestanden (registraties, aanvragen in registers). Het is belangrijk deze groep breed te ontsluiten en via diverse kanalen binnen te krijgen vanuit het trechteridee; personen die ervoor blijven kiezen om niet te werken of waarbij de drempels om te werken niet (op korte termijn) kunnen worden weggewerkt, zullen gaandeweg afhaken. De noden inschatten en het traject bepalen, kan gebeuren door de instantie waar ze zelf terecht komen of naar worden doorverwezen.

---

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

**Verschillende organisaties hebben voor deze groep een complementair begeleidings- en opleidingsaanbod.** Door dubbel werk te vermijden en op een gecoördineerde manier te zorgen voor een complementaire aanpak en inzet van middelen, wordt de beschikbare capaciteit optimaal benut. Dit creëert synergieën en helpt schaalvoordelen te realiseren.

**Subgroepen hebben elk een specifieke aanpak of beleidsinterventie op maat nodig,** gezien de groep zeer divers is (qua afstand tot de arbeidsmarkt, drempels, potentieel tot activeren/'kans op slagen', arbeidswens). Het is wel belangrijk om systematiek te ontwikkelen op lokaal niveau voor de (sub)groepen die baat hebben bij een specifieke, andere aanpak om overal gelijkwaardige en kwaliteitsvolle dienstverlening te voorzien.

**Mede afhankelijk van waar de begeleiding gebeurt** (dus door VDAB, OCMW of (boven)lokaal partnerschap) **kunnen verschillende actoren matchen en na activering verder opvolgen.** Er moet een warme toeleiding van de doelgroep zijn naar werkgevers. Vanuit haar rol als activeringsregisseur ligt hierin een belangrijke opdracht voor VDAB, die ten allen tijde matching met werkgevers moet garanderen.

### 3.4 Samenwerking versterken voor werkzoekenden zonder werk met een multi-problematiek

**De meerwaarde van samenwerking met het lokale beleidsniveau bij werkzoekenden zonder werk met een multi-problematiek (waaronder niet-toeleidbaren) zit vooral in het wegwerken van drempels die (een traject naar) werk in de weg staan via voortrajecten / flankerend beleid.** Wanneer het gaat om uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die langdurig in begeleiding zijn bij VDAB, maar waarmee weinig of geen duurzame vooruitgang wordt geboekt, door allerlei randproblematieken (zoals schulden of verslaving), moet samenwerking zorgen voor een gepast, coherent en aanklampend aanbod met specifieke expertise vanuit meerdere instanties.

Op het vlak van matching en monitoring is samenwerking mogelijk maar met een sterkere rol voor VDAB (VDAB moet altijd op de hoogte zijn, maar partners kunnen data aanreiken voor het individueel dossier). Voor identificeren, actief bereiken, noden inschatten, trajectbepaling en controle is VDAB aan zet.

### 3.5 Samenwerking versterken voor (eq.) leefloongerechtigden

**Samenwerking met VDAB kan een meerwaarde betekenen voor het begeleiden en bemiddelen van (eq.) leefloongerechtigden, maar ook voor het versterken van de relaties met ondernemingen.** VDAB kan de sterkste OCMW-cliënten begeleiden en kan ook een centraal aanspreekpunt zijn voor ondernemingen en organisaties die niet noodzakelijk lokaal georiënteerd en georganiseerd zijn. VDAB kan lokale besturen dus helpen in het vormgeven van een werkgeversbenadering, zowel voor de doelgroep van leefloongerechtigden als voor de niet-beroepsactieven. Versterkte samenwerking kan er ook toe bijdragen dat VDAB-instrumenten beter worden benut (zie ook verder 'Instrumenten' op p. pagina 13 e.v.). Voor identificeren, actief bereiken, noden inschatten, trajectbepaling en controle is OCMW aan zet.

**Tabel 1** Overzicht van de vlakken waar versterkte samenwerking een meerwaarde biedt voor de vermelde doelgroepen

Doelgroep	WZW multi-problematiek	(eq.) leefloon-gerechtigden	NBA zonder uitkering	NBA met uitkering
Identificeren			●	
Actief bereiken			●	
Noden inschatten				
Trajectbepaling			●	●
Begeleiden bemiddelen - opleiden	●	●	●	●
Flankerend beleid / voortraject	●			
Matchen	●	●	●	●
Nazorg	●	●	●	●
Controle				
Monitoring/data	●	●	●	●

Noot: De groene cellen tonen op welke vlakken versterkte samenwerking een meerwaarde biedt voor personen die actieverbaar zijn binnen de in dit pact vermelde doelgroepen.

## Onze engagementen

Met onze engagementen voor de drie prioritaire doelgroepen schakelen we een versnelling hoger in het activeringsbeleid, met versterkte samenwerking als belangrijke hefboom:

We zorgen voor een correcte afbakening van de niet-beroepsactieven zonder uitkering. Het gaat om personen zonder uitkering, die niet gevat zijn in administratieve data die vandaag worden gebruikt voor arbeidsmarktbeleid én een arbeidswens hebben mits het wegwerken van ervaren drempels.

We baseren ons beleid op correcte aannames over de activeerbaarheid van de groep van niet-beroepsactieven zonder uitkering.

We bouwen het lokaal ecosysteem verder uit om samen de outreachende werking voor niet-beroepsactieven zonder uitkering te versterken. We zorgen voor een complementaire aanpak om voor iedereen een passend aanbod op maat te kunnen voorzien.

Voor werkzoekenden zonder werk met een multi-problematiek engageren we ons om drempels weg te werken die activering in de weg staan. Via versterkte samenwerking zorgt VDAB voor een

gepast, coherent en aanklappend aanbod met specifieke expertise vanuit meerdere instanties. OCMW en VDAB engageren zich tot een goed, actief contact over het dossier.

We bekijken hoe meer fysieke nabijheid van VDAB gegarandeerd kan worden.

We zorgen voor een betere samenwerking tussen VDAB en lokale besturen op lokaal niveau. De oefening waar knelpunten zitten, werd al gemaakt voor doorverwijzing van OCMW naar VDAB van (eq.) leefloongerechtigden (bv. op het vlak van data-uitwisseling). We engageren ons om dit met prioriteit aan te pakken. In de toekomst zullen knelpunten via de voorgestelde overlegstructuur (zie 'Overlegstructuur' op p. 29 e.v.) beter worden gevat, gesignaleerd en opgelost voor deze en andere doelgroepen.

We lijsten beleidsinterventies op die voor leefloongerechtigden nodig zijn om te garanderen dat zij kwaliteitsvol aan de slag kunnen, bv.

- de betrokken maatschappelijk werker van het OCMW moet van de gebruiker zelf het mandaat krijgen om de inschrijving te doen.
- Er moet goede informatiedoorstroom zijn doorheen het traject
- Er moet nazorg zijn bij beëindigen van traject en eventuele warme overdracht,

Voor NEET-jongeren optimaliseren we de operationele werking van VDAB om (zelf of via samenwerking met partners) meer in te zetten op een outreachende, coachende aanpak en er beter in te slagen om trajecten in te vullen volgens de noden van de doelgroep. Dit betekent meer aandacht voor andere noden dan werk, meer stapsgewijs, op maat en lokaal geïntegreerd werken ...

We zorgen ervoor dat OCMW's met hun partners en in samenwerking met het Agentschap Integratie en Inburgering rechtstreeks een actieve rol kunnen opnemen voor inburgeraars vanuit hun activiteiten voor of in de beginfase van trajecten. De rol van OCMW's in het inburgeringstraject moet worden geoptimaliseerd tot een rol als volwaardige partner voor een betere opvolging doorheen het hele traject. Dit betekent ook betere samenwerking met VDAB na de verplichte inschrijving.

We engageren ons ook om het instrumentarium, het databeleid en de samenwerkingsovereenkomsten te optimaliseren. Dit komt verder in de tekst nog uitgebreider aan bod.



## Passend instrumentarium

Een goede samenwerking tussen VDAB, OCMW's, lokale besturen en andere lokale partners op het terrein vraagt (onder andere) om een passend instrumentarium: aangepast aan de noden van de doelgroepen en makkelijk inzetbaar/toepasbaar door de trajectbegeleiders.

**Er zijn nu al heel wat instrumenten waar trajectbegeleiders van OCMW en VDAB gebruik van kunnen maken. Momenteel zijn er nog geen bijkomende instrumenten nodig, ook niet voor de nieuwe doelgroep van niet-beroepsactieven zonder uitkering. We willen in eerste instantie vooral de wijze waarop het huidige instrumentarium wordt ingezet, onder de loep nemen en waar nodig aanpassen, net om de samenwerking op het terrein te vergemakkelijken.** Zo moeten de instrumenten voldoende gekend en vlot inzetbaar zijn. Ook interoperabiliteit tussen de systemen, structureel overleg op het terrein tussen trajectbegeleiders en duidelijke afspraken in de samenwerkingsovereenkomsten zijn cruciaal. Wanneer nieuwe instrumenten toch wenselijk blijken, moet bij het ontwikkelen van nieuwe initiatieven (of maatregelen) nog meer rekening worden gehouden met de impact ervan op de werking van de betrokken organisaties (VDAB, OCMW, derden), met de noden van de gebruikers en van de lokale arbeidsmarkt. Om er voor te zorgen dat ook OCMW's uit kleinere lokale besturen hun activeeringsopdracht ten volle kunnen opnemen, is clustering aangewezen.

## 4.1 VDAB-instrumentarium vlot kunnen inzetten

Het VDAB-instrumentarium is breed, elk instrument uitgewerkt met specifieke voorwaarden en modaliteiten. Elk VDAB-instrument heeft een bepaalde finaliteit én wordt ingezet rekening houdend met de afstand tot de arbeidsmarkt van de betrokkene.

Naast de VDAB-opleidingen zijn er drie types instrumenten werkplekleren, nl.:

- Instrument dat focust op oriëntatie, inschatten van de competentiekloof of bepalen van het jobdoelwit, nl. de beroepsverkennde stage (BVS);
- Instrumenten gericht op technische competentieversterking, zoals de individuele beroepsopleiding (IBO)<sup>4</sup>, de opleidingsstage (OS)<sup>5</sup> en de beroepsinlevingsstage (BIS)<sup>6</sup>.
- Instrument dat het versterken van generieke competenties en werkervaring en het wegwerken van drempels als primaire doelstelling heeft en niet het versterken van technische competenties nl. de Werkervaringsstage (WES). Ook het instrument wijk-werken kan in deze cluster worden ondergebracht.

De complexiteit van het instrumentarium mag back office worden behouden, maar naar gebruikers toe (werkzoekenden, OCMW-cliënteel, werkgevers ...) moet de front office eenvoudig zijn. Het is cruciaal dat medewerkers van VDAB, OCMW's en andere VDAB-partners voldoende kennis en expertise hebben over deze instrumenten en ermee kunnen werken. Gebrek aan kennis of ervaring mag er niet toe leiden dat een bepaald instrument (zoals bv. IBO) niet of minder vaak wordt ingezet. Trajectbegeleiders moeten kunnen inschatten wie het meest baat heeft bij welk instrument. Zij moeten ook de betrokkenen (werkzoekenden, leefloongerechtigden, werkgevers ...) goed informeren over hun rechten en plichten en over de finaliteit van het instrument zodat de verwachtingen van alle betrokkenen realistisch zijn (bv. al dan niet aanwervingsplicht na de opleiding of stage). Hiertoe moeten zij:

- back office meer wegwijs gemaakt worden in (1) hoe het meest geschikte instrument te selecteren en (2) wie waarover te informeren (doelgroep versus partners zoals OCMW).
- altijd kunnen terugvallen op een gids / een toelidingswijzer met vlot begrijpbare informatie over de instrumenten. Dit is in het bijzonder nuttig voor trajectbegeleiders met een lage case load of als opfrissing na het volgen van een cursus rond het VDAB-instrumentarium.

**Ook moeten de verschillende werkplekinstrumenten zelf in detail tegen het licht worden gehouden** met het oog op een optimale inzetbaarheid en meerwaarde voor de verschillende doelgroepen. Instrumenten inzetten voor een grotere doelgroep heeft een impact qua capaciteit,

4 Een IBO wordt ingezet als de competentiekloof overbrugbaar is op de werkvloer. Er is aanwervingsverplichting.

5 Een opleiding met opleidingsstage wordt ingezet als de competentiekloof enkel overbrugbaar is op de opleidingsvloer of als er nog geen werkvloer beschikbaar is.

6 Dit instrument vervangt de vroegere BIO. Dit instrument is gericht op het versterken van specifieke competenties op de werkvloer zonder aanwerving. Het is vooral gericht op mensen met een minder grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is geen VDAB-instrument, maar kan wel door VDAB en partners worden ingezet.

draagkracht maar ook financieel voor de organisaties. Binnen het bestaande instrumentarium moet er hiertoe voldoende budgettaire ruimte zijn om een groter deel van de arbeidsreserve te ontsluiten.

## 4.2 Zorgen voor structureel lokaal overleg, een vast aanspreekpunt en duidelijke afspraken in de samenwerkingsovereenkomst

**VDAB- en OCMW-medewerkers moeten bij mekaars organisatie snel bij de juiste contactpersoon terecht kunnen.** Gezamenlijke intakes (indien realiseerbaar) zijn een meerwaarde. Maar minstens wederzijds zorgen voor (info over) een vast aanspreekpunt is een must. Duidelijke afspraken over hoe snel een medewerker een antwoord mag verwachten op een concrete vraag, zoals rond het inzetten van instrumenten, of over het krijgen van een vervolgspraak, zorgt voor meer transparantie, verbetert de opvolging en vereenvoudigt het werken op het terrein. Ook het opzetten van een samenwerkingslijn, met zowel een contactpersoon bij OCMW als bij VDAB, waarbij klanten op de samenwerkingslijn met voorrang door VDAB worden opgevolgd, is een goede manier van samenwerken. **Info over contactpersonen en concrete afspraken en deadlines worden expliciet in de samenwerkingsovereenkomsten opgenomen.**

## 4.3 Structurele bottlenecks wegwerken

**Het toekennen van het label om personen toe te leiden naar sociale economie of reguliere werkgevers moet sneller** dan nu gebeuren na indiening van het dossier zowel bij werkzoekenden als bij leefloongerechtigden (na het vooronderzoek door OCMW) en dit zowel voor het ticket Collectief maatwerk, als te verwachten, voor het ticket Individueel maatwerk. Het is cruciaal dat, na het indiceringsonderzoek, het bepalen van de tewerkstellingsondersteunende maatregelen en de toeleiding sneller gebeuren. Momenteel lopen de wachttijden op tot enkele maanden (mede afhankelijk van de plaats en of het een automatisch recht dan wel een ICF-indicering betreft), wat in het bijzonder bij deze kwetsbare doelgroep nefast is. Het vier-ogenprincipe moet wel worden behouden en de validering van het vooronderzoek/toekennen van het label moet uniform gebeuren.

**VDAB-partners moeten snel en op een gemakkelijke manier te weten komen of, waar en wanneer een bepaalde opleiding kan worden ingezet.** Voor sommige opleidingstrajecten zijn de wachttijden nu bijzonder lang of moeilijk in te schatten door de trajectbegeleiders. Waar het aanbod ontoereikend is, moet lokaal samen met andere partners naar innovatieve oplossingen worden gezocht. Zo zorgt het breder inzetten van (op bepaalde momenten ongebruikte) overheids- en onderwijsgebouwen voor extra capaciteit. Flexibeler werken met aandacht voor bereikbaarheid (deeltijds, meerdere instapmomenten en -niveaus, mobiel) draagt er toe bij dat opleidingen voor meer doelgroepen toegankelijk zijn. Aangezien heel wat opleidingen extern georganiseerd worden, impliceert dit dat ook externe opleidingsverstrekkers de nodige flexibiliteit moeten inbouwen om hieraan te beantwoorden.

## 4.4 Beleidsinitiatieven elkaar laten versterken in plaats van doorkruisen

**Er is nood aan een aanpak waarbij 'het voorzichtigheidsprincipe' wordt toegepast bij het aanpassen, invoeren of afschaffen van maatregelen en instrumenten inzake activering.**

Ad hoc gelanceerde, weinig doordachte initiatieven zijn fnuikend en roepen vraagtekens op op het terrein. Het beleid is gebaseerd op onderzoek en/of analyse om te duiden waarom een interventie nodig is en hoe complementariteit met overige maatregelen wordt gegarandeerd, zodat het steeds een logisch, coherent geheel vormt. Dit zorgt voor doordachte beleidsinitiatieven die bestaande werkingen en instrumenten versterken en een meerwaarde hebben. Daarom worden deze initiatieven ook steeds bekeken in het licht van de bruikbaarheid op het terrein en de toegankelijkheid voor de gebruikers.

**Via beleidsmonitoring én -evaluatie, zowel ex-ante als ex-post, wordt gekeken welke instrumenten en maatregelen (of aanpassingen) nodig zijn.** Alle instrumenten worden periodiek geëvalueerd, o.a. op hun bijdrage aan het activeren van de doelgroep, op hun toegankelijkheid, op hun toepasbaarheid/gebruiksgemak, ... Conceptnota's dienen om nieuw arbeidsmarktbeleid te lanceren en hierover proactief in dialoog te gaan met VSG en SERV of met de centrale werkgroep lokale besturen binnen VDAB ter voorbereiding van legistische teksten. Er is op dat moment nog ruimte en openheid voor beleidsaanpassing.

**Projectwerking heeft zijn meerwaarde om tijdelijk en op kleine schaal nieuwe initiatieven en innovatie te testen.** Indien een initiatief goed werkt, is er aandacht voor upscaling. Indien iets niet werkt, wordt eerste gekeken of bepaalde voorwaarden moeten worden aangepast (bv. inzake toegankelijkheid) vooraleer het wordt stopgezet.



## Onze engagements

We zorgen voor een passend instrumentarium om de samenwerking op het terrein te ondersteunen. Hiertoe wordt in eerste instantie vooral de wijze waarop dit instrumentarium wordt ingezet, onder de loep genomen en waar nodig aangepast.

We zorgen ervoor dat het VDAB-instrumentarium vlot inzetbaar is. Medewerkers van VDAB, OCMW's en andere VDAB-partners moeten voldoende kennis en expertise hebben over deze instrumenten en ermee kunnen werken. Dit kan via opleiding, een contactpersoon of een toelingswijzer met vlot begrijpbare informatie over de instrumenten.

We zorgen ervoor dat VDAB- en OCMW-medewerkers snel bij de juiste contactpersoon terecht kunnen bij mekaars organisatie. Hiertoe stimuleren we structureel overleg en het opzetten van een samenwerkingslijn. Info over contactpersonen en concrete afspraken en deadlines worden expliciet in de samenwerkingsovereenkomsten opgenomen.

We werken structurele bottlenecks weg o.a. bij het toekennen van het label om personen toe te leiden naar sociale economie of reguliere werkgevers (collectief en individueel maatwerk) en bij opleiding.

We zorgen ervoor dat beleidsinitiatieven elkaar versterken in plaats van doorkruisen. Dit doen we door (1) 'het voorzichtigheidsprincipe' te hanteren bij het aanpassen, invoeren of afschaffen van maatregelen en instrumenten inzake activering; (2) door instrumenten goed te monitoren en evalueren, zowel ex-ante als ex-post; (3) door ruimte te voorzien voor projectwerking om nieuwe initiatieven uit te testen.

# Integraal werken



**We ambiëren een meer integrale aanpak op lokaal, bovenlokaal én Vlaams niveau, die streeft naar meer samenhang en synergie tussen verschillende domeinen.** Heel wat uitdagingen op het vlak van werkgelegenheid en sociale inclusie zijn bijzonder complex en omvatten meerdere dimensies die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Om dergelijke complexe uitdagingen aan te pakken, wijst onderzoek<sup>7</sup> op het belang van samenwerking en het doorbreken van silo's. De drempels die personen uit de beoogde doelgroepen ervaren, situeren zich doorgaans in diverse levensdomeinen zoals welzijn, wonen, kinderopvang, onderwijs, mobiliteit... Ze zijn niet louter arbeidsmarktgerelateerd en overstijgen het activeringsbeleid. Door integraal te werken worden de expertise, werkwijze en processen van verschillende diensten op elkaar afgestemd om tot duurzame oplossingen te komen.

De meerwaarde van integraal werken is tweeledig, namelijk:

1. **Komen tot structurele oplossingen voor complexe vraagstukken** die binnen geen van die domeinen apart kunnen worden opgelost. Voor personen die willen werken, maar kampen met problematieken over levensdomeinen heen, faciliteert integraal werken een aanpak op maat om gericht in te spelen op de geïdentificeerde noden. Ook werkgevers komen in aanraking met verschillende gemeentelijke diensten, soms voor eenzelfde dossier, en hebben nood aan integrale dienstverlening om drempels weg te werken.
2. **Proactief werken door opportuniteiten te benutten** die zich niet aandienen binnen afzonderlijke beleidsdomeinen wanneer er onvoldoende onderlinge afstemming is. Via een integrale aanpak hebben we extra toegangspoorten om mensen en intermediairen te bereiken, niet alleen vanuit economische en sociale domeinen maar ook vanuit cultuur, sport, jeugdwerking, onderwijs... Een integrale aanpak helpt ook om drempels weg te nemen zodat werk op de radar kan komen te staan en om personen uit de doelgroep een aanbod te doen om stappen naar werk te zetten.

<sup>7</sup> European Commission (2013), Successful partnerships in delivering Public Employment Services, Brussels, Author: Anette Scoppetta (<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14096&langId=en><https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14096&langId=en> )

Integrale samenwerking op het terrein veronderstelt een aantal **kritische succesvoorwaarden**, zoals:

- **Blik op werk.** De juiste mentaliteit bij alle betrokkenen actoren, actief binnen het beleidsdomein Werk én in andere beleidsdomeinen, en dit zowel bij partners op het terrein als bij betrokken administraties en politici. Op dossierniveau betekent dit doorheen het hele traject parallel werken aan stappen richting duurzame tewerkstelling zodra mensen daar klaar voor zijn. Op beleidsniveau betekent dit aandacht voor werk bijvoorbeeld binnen het gevoerde welzijns-, economisch, ruimtelijk beleid en zelfs binnen beleidsdomeinen als cultuur of jeugd;
- **Een gezamenlijke analyse als startpunt** om breed de individuele noden in kaart te brengen, maar ook voor het identificeren van maatschappelijke uitdagingen;
- **Nauwe samenwerking en constructief overleg** tussen relevante partners, hierbij betrokken op basis van de gezamenlijke analyse;
- **Aandacht voor coördinatie, in handen van één regisserende professional.** Afhankelijk van de dienstverlening en de doelgroep is dit het OCMW of VDAB: bij het OCMW-cliënteel zijn dit de OCMW's, bij werkzoekenden VDAB, bij NBAzu één van beide.
- **Personen mee aan het stuur** van hun traject binnen een holistische aanpak op maat. Het is aangewezen dat een persoon een vast aanspreekpunt heeft (trusted advisor, casemanager). Dat zou alvast meer duidelijkheid kunnen brengen over bij wie men waarvoor terecht kan;

**We doen samen de nodige inspanningen om deze kritische succesvoorwaarden in de praktijk te realiseren.** De Vlaamse regering voert een beleid vanuit een integrale bril. Sociale partners en lokale besturen nemen het belang van een integrale aanpak mee in hun overlegorganen op alle overlegniveaus (zie ook verder 'Overlegstructuur' p. 29 e.v.).

- **Op Vlaams niveau (macroniveau):**
  - De Vlaamse regering neemt het belang van een integrale aanpak mee in haar beleid. Dit kan alvast door afstemming over doelstellingen en acties met andere beleidsdomeinen, gecoördineerde beleidsbrieven, overleg tussen administraties en thematische teams om brede maatschappelijke problemen (zoals arbeidsmarkt-krapte) aan te pakken.
  - Maar het moet nog een stap verder gaan. Er moet ook structureel overleg zijn tussen de Vlaamse ministers van de betrokken beleidsdomeinen om complexe uitdagingen m.b.t. lokaal arbeidsmarktbeleid integraal aan te pakken. Dit kan zorgen voor een breder politiek eigenaarschap en engagement en biedt ruimte voor strategische reflectie, coördinatie, sturing en opvolging van horizontale regeringsprojecten.

- De Vlaamse regering, VVSG en de SERV nemen dit mee in de uitvoering en opvolging van dit pact. SERV en VVSG engageren zich er ook toe om regelmatig samen thema's inzake lokaal arbeidsmarktbeleid verder uit te diepen en waar aangewezen over domeinen heen te werken.
- De VDAB-werkgroep lokale besturen bepaalt op grote lijnen de strategische samenwerking en stuurt bij waar nodig.
- **Op niveau van de referentieregio's (mesoniveau)** krijgen besprekingen binnen overlegfora op macroniveau, zoals de VDAB-werkgroep lokale besturen, hun vertaalslag op niveau van de referentieregio's in de regionale werkgroepen. Hier worden concrete acties, samenwerkingen, analyses,... uitgewerkt, ook met duidelijke linken naar en betrokkenheid van andere bovenlokale netwerken (eerste lijn, vervoer,...) ...
- **Op (boven)lokaal niveau (microniveau):**
  - Op het (boven)lokaal niveau krijgt de integrale aanpak zijn concrete vertaling in de samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en lokale besturen. In de samenwerkingsovereenkomst zou steeds moeten worden aangegeven hoe de betrokkenheid geregeld wordt van andere organisaties die diensten aan werkzoekenden of werknemers aanbieden.<sup>8</sup> Dat gebeurt ook binnen de lokale partnerschappen.
  - Overleg over een individueel dossier maakt inherent deel uit van integrale begeleiding. Opdat dit overleg, wanneer relevant, ook daadwerkelijk plaatsvindt: (1) moeten hierover afspraken worden gemaakt op Vlaams niveau; (2) moet in het takenpakket van de medewerkers uit de betrokken organisaties voldoende ruimte worden voorzien voor zulk overleg en (3) moet ook voldoende ruimte zijn om elkaar op geregelde tijdstippen te informeren over het aanbod en afspraken te maken over de organisatie van de dienstverlening (bv. openingsuren, onthaal,...).

## Onze engagementen

We zetten onze schouders onder een integrale aanpak op de verschillende beleidsniveaus: lokaal, bovenlokaal, op niveau van de referentieregio's en Vlaams. De Vlaamse regering voert een beleid vanuit een integrale bril. Sociale partners en lokale besturen nemen het belang van een integrale aanpak mee in hun overlegorganen op alle overlegniveaus.

We doen samen de nodige inspanningen om de kritische succesfactoren in de praktijk te realiseren: we stimuleren een blik op werk bij alle betrokkenen; we starten vanuit een gezamenlijke nodenanalyse; we werken nauw samen en zorgen voor constructief goed overleg; we hebben aandacht voor coördinatie en regie en we bewaken dat personen mee aan het stuur van hun traject zitten.

<sup>8</sup> Dit gebeurt nu ook, en vaak met succes, in het kader van de werkwinkels, waar deze nog aanwezig zijn. Het VDAB-decreet stelt immers dat voor de oprichting van een werkwinkel een samenwerkingsovereenkomst moet afgesloten worden tussen VDAB en lokale besturen. In deze overeenkomst moet o.a. ook aangegeven worden hoe de betrokkenheid geregeld wordt van andere organisaties die diensten aan werkzoekenden of werknemers aanbieden.



## Vlaams beleidskader

**We werken vanuit één coherent kader dat voor heel Vlaanderen van toepassing is.** Het lokaal arbeidsmarktbeleid wordt juridisch verankerd in een koepeldecreet met relevante uitvoeringsbesluiten. Dat is nodig om de principes die we in dit pact vooropstellen, te realiseren, waaronder de garantie op gebiedsdekkende, toegankelijke en kwaliteitsvolle dienstverlening. Een centraal kader verhoogt ook de voorspelbaarheid van de dienstverlening zodat iedereen weet welke ondersteuning wel of niet kan worden verwacht en waar je als individu of onderneming terecht kan.

**Het centraal kader fungeert als ankerpunt voor een brede strategie m.b.t. lokaal arbeidsmarktbeleid.** Het zet de lijnen uit, maar voorziet terzelfdertijd ook voldoende lokale beleidsruimte voor gedifferentieerd lokaal beleid om optimaal in te spelen op de lokale arbeidsmarktnoden en mogelijkheden van lokale besturen, bijvoorbeeld in functie van bestuurskracht, beleidsprioriteiten en innovatie. De gedeelde doelstellingen op Vlaams niveau, zoals geformuleerd in dit pact, kunnen bijvoorbeeld worden vertaald naar lokale doelstellingen, gekoppeld aan een omgevingsanalyse en op maat van de lokaal geïdentificeerde doelgroep(en).

**Het kader zorgt voor duidelijke regelgeving.** Het is een kapstok, waarin diverse regelgeving kan worden ondergebracht. Het moet rollen, doelstellingen en verwachtingen verduidelijken, wat nodig is gezien de grote heterogeniteit van de doelgroep die met de samenwerking worden beoogd. Dit overstijgt de opdracht van VDAB en lokale besturen: een activerend beleid voor niet-beroepsactieven vergt een brede aanpak gebaseerd op samenwerking van partners uit diverse levens- en beleidsdomeinen.

**We stellen samen het kader op met daarin de volgende elementen:**

- **De doelstellingen van samenwerking op (boven)lokaal niveau.** Aan deze doelstellingen worden indicatoren op (boven)lokaal niveau gekoppeld voor monitoring en evaluatie (zie ook vijfde bullet in deze opsomming).

- **De rol van de betrokken actoren op (boven)lokaal niveau, in het bijzonder lokale besturen.** Voor welke taken zijn ze verantwoordelijk en voor welke niet? Welke instrumenten kunnen ze inzetten en welke ruimte krijgen ze hiervoor? In het kader wordt opgenomen wat lokaal moet worden georganiseerd.
- **Relevante regelgeving en overeenkomsten,** zoals de bilaterale samenwerkingsovereenkomsten, de centrale partnerschapsovereenkomst tussen VDAB en VVSG in het kader van 'Samen sterk en lokaal voor werk'<sup>9</sup>, het Vlaams Werkingskader 'Samenwerking VDAB en Lokale Besturen'<sup>10</sup>. Het centraal kader kan algemene bepalingen bevatten die lokaal concreet worden ingevuld. Daarnaast biedt het een structuur om bestaande zaken in te passen waar er al middelen voor zijn. Voor lokaal arbeidsmarktbeleid impliceert dit dat er naast het VDAB-decreet een nieuw wettelijk kader is dat versnippering in de regelgeving vermijdt en bestaande zaken integreert zoals regierol Werk & Sociale Economie, Aanvullende Lokale Diensten, clustervorming, wijk-werken.
- **Structurele financiering.** Het kader biedt een overzicht van de relevante financiering voor de toegekende opdrachten. Aangezien die opdrachten vanuit integrale werking aan diverse beleidsdomeinen gekoppeld zijn, omvat het kader financiering over beleidsdomeinen heen.
- **Opvolging.** Experimenteerruimte en vrijheid gaan hand in hand met verantwoordelijkheid: goede monitoring en evaluatie zijn noodzakelijk om gericht te ondersteunen en waar nodig bij te sturen. Het is belangrijk dat er verantwoording is voor de ingezette middelen. Daarnaast moeten alle betrokkenen worden geresponsabiliseerd.
  - Het kader bevat duidelijke en opvolgbare afspraken en te verwachten output gelinkt aan de doelstellingen. In deze context betreffen de resultaten zaken waar de betrokken actor(en) vat op hebben.
  - Eerder dan voor KPI's pleiten we voor streefcijfers en kwalitatieve indicatoren die een houvast bieden om na te gaan of wat lokaal gebeurt, de gewenste resultaten oplevert en als dat niet zo is, om te leren uit de werking en de middelen anders in te zetten als dat nodig blijkt. Dergelijk aanmoedigingsmodel faciliteert een constructieve dynamiek voor het lokaal arbeidsmarktbeleid. Er is nood aan discussie over of een bepaalde inspanning tot een bepaald resultaat heeft geleid. We bepalen centraal wat succesvolle output is en wanneer we tevreden kunnen zijn over de impact van de ingezette middelen.
  - Daarbij mag niet uit het oog verloren worden dat een goede opvolging onlosmakelijk verbonden is met een goed databeleid. (zie ook 'Data' vanaf p. 35)

9 Publieke samenwerkingsovereenkomst VDAB-VVSG in het kader van "Samen sterk voor lokaal werk" opgemaakt te Brussel op 31/12/2022

10 Vlaams Werkingskader 'Samenwerking VDAB en Lokale Besturen' 2020-2025, 6 juli 2020.

## Onze engagementen

We engageren ons om overkoepelend decreet op te stellen dat gebiedsdekkende, toegankelijke en kwaliteitsvolle dienstverlening garandeert binnen het (boven)lokaal arbeidsmarktbeleid. Dit decreet omvat de volgende elementen: de doelstellingen van samenwerking op (boven)lokaal niveau, de rol van de betrokken actoren op (boven)lokaal niveau, relevante regelgeving en overeenkomsten, structurele financiering en opvolging.

De invulling van het decreet wordt in dialoog uitgewerkt als deel van dit pact.

# Adequate financiering



**We voorzien adequate financiering voor de toegekende opdrachten. Dit impliceert ook voldoende ruimte inbouwen in bestaande instrumenten voor nieuwe doelgroepen.** Extra verplichtingen die men krijgt opgedragen op het vlak van activering, zijn weerspiegeld in de financiering, net zoals het wegvallen of afbouwen van taken. Het activeren van NBAzu is nieuw beleid; het is een extra opdracht, bovenop de bestaande. Dit vraagt om gepaste financiering voor de betrokken organisaties. Instrumenten inzetten voor grotere groepen heeft een impact qua capaciteit, draagkracht, maar ook budgettair.

**Bij de uitvoering van dit pact, wordt projectmatige financiering voor structureel beleid omgezet naar structurele financiering.** Dit vermijdt versnippering van middelen en versterkt capaciteitsopbouw. Door de tijdelijke aard van projectfinanciering op Vlaams en lokaal niveau ontbreekt immers een langetermijnperspectief, wat o.a. het borgen van kennis en expertise bemoeilijkt.

**Het Vlaams beleidskader dat we samen zullen opstellen, bundelt de middelen die beschikbaar zijn om lokaal acties op te zetten.** Het laat toe om deze middelen centraal te beheren en toe te delen in functie van de vooropgestelde doelstellingen. Aangezien die opdrachten vanuit integrale werking aan diverse beleidsdomeinen gekoppeld zijn, omvat het kader financiering over beleidsdomeinen heen. De financiering beperkt zich evenwel niet tot het Vlaams niveau: lokale besturen zorgen voor cofinanciering en op lokaal niveau kunnen ook partners mee financieren. Het stimuleren van eigenaarschap is cruciaal: door mee middelen in te zetten, zal men er bewuster mee omgaan.

## Onze engagementen

We engageren ons om een adequate financiering te voorzien. Dit impliceert:

Structureel beleid ook structureel financieren;

De financiële impact van nieuw beleid berekenen en adequate financiering voorzien, m.a.w. de financiering afstemmen op de toegekende opdrachten en de omvang van de beoogde doelgroep;

De financiering voor lokaal arbeidsmarktbeleid opnemen in het Vlaams beleidskader.



# (Boven)lokaal samenwerkingsmodel



**Het lokaal en bovenlokaal niveau zijn allebei nodig.** Lokaal komen heel wat levensdomeinen samen en kunnen heel wat drempels voor burgers én ondernemers/ondernemingen, uit zowel de reguliere als sociale economie, weggewerkt worden. Als bestuursniveau dat het dichtst bij de burger staat, is het ook het meest toegankelijk voor de doelgroepen. Bovenlokaal wordt over lokale grenzen heen samengewerkt om ervaringen uit te wisselen en om maatschappelijke uitdagingen aan te pakken en opportuniteiten te benutten.

**Via dit pact willen we de samenwerking op beide niveaus versterken, via optimalisering van de samenwerkingsovereenkomsten, goed functionerende lokale partnerschappen en clustering van de expertise van kleine OCMW's.**

## 8.1 Samenwerking op lokaal en bovenlokaal niveau versterken

**We werken toe naar een samenwerkingsmodel dat nauw aansluit bij de overlegstructuur** (zie p. 29 e.v.). Met de samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en lokale besturen en de lokale partnerschappen<sup>11</sup> zijn er twee complementaire modellen van samenwerking:

- **De samenwerkingsovereenkomsten** worden afgesloten op (boven)lokaal niveau. Ze vormen het afsprakenkader van acties geïnitieerd door lokale besturen, VDAB en lokale partners. Waar er een lokaal partnerschap is, wordt in nieuw afgesloten samenwerkingsovereenkomsten afgestemd met het lokaal partnerschap dat daar actief is.

<sup>11</sup> De opstart van de partnerschappen is voorzien op 1/1/2024 binnen de werking van Europa WSE.

- **De lokale partnerschappen** zijn eveneens actief op (boven)lokaal niveau. Ze situeren zich vandaag tussen de referentieregio's en de lokale besturen, voornamelijk op het niveau van de regiegebieden Werk en Sociale Economie. Samen met zorgvuldig geselecteerde partners uit diverse levensdomeinen, voorzien OCMW's en VDAB in de partnerschappen een integrale aanpak op maat voor niet-beroepsactieven zonder uitkering en werkzoekenden met een multi-problematiek die interdisciplinaire expertise behoeven.

**We ondernemen de nodige inspanningen om de samenwerkingsovereenkomsten en de lokale partnerschappen beter op elkaar af te stemmen en om ze te optimaliseren.** Er moeten op (boven)lokaal niveau geen extra structuren worden gecreëerd. De structuren en de diverse lokale initiatieven die er vandaag al zijn moeten wel beter benut worden.

In lijn met de overlegstructuur beslaat het samenwerkingsmodel idealiter drie niveaus: het is geënt op (1) een centraal beleidskader (p. 21 e.v.) dat de lijnen uitzet en ruimte laat voor lokaal maatwerk dat wordt geoperationaliseerd in (2) (boven)lokale partnerschappen die verankerd zijn in (3) (boven)lokale samenwerkingsovereenkomsten.

## 8.2 Streven naar optimale samenwerkingsovereenkomsten en lokale partnerschappen

**Het centraal kader wordt op maat van de lokale realiteit geoperationaliseerd in bovenlokale partnerschappen die verankerd zijn in (boven)lokale samenwerkingsovereenkomsten.** Waar er geen partnerschap is, moet een samenwerkingsovereenkomst verduidelijken wat lokaal door VDAB, een lokaal bestuur/OCMW of binnen een intergemeentelijke samenwerking wordt opgenomen. Idealiter wordt er met één lokaal bestuur samengewerkt binnen een partnerschap of een samenwerkingsovereenkomst.

**Lokale samenwerkingsovereenkomsten en partnerschappen vertrekken vanuit co-creatie.** Ze worden idealiter ingevuld o.b.v. de lokale visie. Sjablonen bieden inspiratie en leggen bepaalde zaken vast, maar het is aan de betrokken actoren op het terrein om de doelstellingen en acties samen te bepalen en zo concreet invulling te geven aan de bepalingen uit het centraal kader. Dat is nodig om meer maatwerk te realiseren en zo sterker dan vandaag in te spelen op de specifieke context en behoeften van burgers en ondernemers/ondernemingen.

## 8.3 Expertise bij kleine OCMW's clusteren

**OCMW's hebben vandaag een duidelijke activeringsrol voor (eq.) leefloongerechtigden waarin ze ook moeten worden erkend.** Om deze rol op het terrein te kunnen waarmaken en activering als kerntaak op te nemen, is het belangrijk dat alle OCMW's voldoende capaciteit (kunnen) vrijmaken om rond activering te werken, ook OCMW's bij kleinere lokale besturen. De expertise moet gewaarborgd worden. Hiertoe moeten kleine OCMW's worden aangemoedigd om samen te werken. Het bundelen van de krachten van deze OCMW's verhoogt hun bestuurskracht en moet bijdragen tot gebiedsdekkende, kwalitatieve dienstverlening voor alle gemeenten en steden in Vlaanderen, op maat van de verschillende doelgroepen.

## Onze engagementen

### Engagementen voor optimale lokale partnerschappen

Hoewel ze 'lokaal' genoemd worden, zijn de partnerschappen actief op (boven)lokaal / regionaal niveau. We hanteren de referentieregio's als basis, waarin de regionale partnerschappen matroesjkagewijs passen.

De partnerschappen zijn opgericht als een tijdelijk experiment. We leren uit de ervaringen en identificeren de succesvolle elementen en opportuniteiten voor de toekomstige werking.

We zetten de partnerschappen ook in als netwerk om mensen te bereiken via andere diensten dan het reguliere aanbod. Elk partnerschap bepaalt voor welke doelgroep(en) het outreachend werkt en welke partners daarbij betrokken worden.

Als de lokale partnerschappen succesvol blijken voor stappen naar duurzame tewerkstelling, verankeren we ze via structurele financiering uit de relevante beleidsdomeinen.

Ook als de financiering van de partnerschappen in de toekomst niet langer vanuit Europa WSE gebeurt, blijft de Vlaamse overheid middelen voorzien voor lokale experimenteerruimte.

### Engagementen om de samenwerkingsovereenkomsten VDAB-lokale besturen te optimaliseren

We beschouwen de samenwerkingsovereenkomst als strategisch meerjarenplan voor een legislatuur met lokale vrijheid om dit operationeel in te vullen.

We zorgen ervoor dat elke samenwerkingsovereenkomst jaarlijks ook een operationele vertaling krijgt. De operationele vertaalslag impliceert concreet dat de acties uit het actieplan, voortvloeiend uit de samenwerkingsovereenkomst, met hun status en trekkers ook zichtbaar en dus transparant zijn. Momenteel is het actieplan een intern werkdocument dat niet wordt gepubliceerd.

Na de sterke focus op het kwantitatief bereik van de samenwerkingsovereenkomsten bij de opstart (met de ambitie om gebiedsdekkend te zijn), besteden we meer aandacht aan de inhoudelijke invulling en het creëren van transparantie.

Om de transparantie te verhogen, ontwikkelen we een helder format met vaste rubrieken. Via dit format maken we duidelijk wat er voor welke doelgroep via welke maatregelen gebeurt en wat de inhoudelijke meerwaarde is. Het format laat daarbij voldoende ruimte voor innovatie en flexibiliteit op het lokale niveau. Concreet denken we minimaal aan de volgende rubrieken om in elke samenwerkingsovereenkomst op te nemen:

- Omgevingsanalyse, die (boven)lokaal of op het niveau van referentieregio's kan gebeuren. De overeenkomst moet vertrekken van de situatie op het terrein. De omgevingsanalyse

verfijnt de doelgroep, zodat gerichte afspraken kunnen worden gemaakt over de te bereiken doelgroep(en).

- Doelstellingen die gezamenlijk bepaald worden o.b.v. de omgevingsanalyse en het centraal kader. Voor deze doelstellingen wordt lokaal een gezamenlijk engagement aangegaan.
- Acties waarvoor mensen en middelen ingezet worden, met daarin ruimte voor algemene acties én concrete acties gericht op specifieke doelgroepen. De acties kunnen worden geput uit een centraal bepaalde, niet exhaustieve “inspiratieset” om het gesprek te starten op lokaal niveau en om de dienstverlening te stroomlijnen. Daarnaast is er ruimte om ook aanvullend lokale goede, innovatieve praktijken in de overeenkomst op te nemen.
- Taakverdeling met wie wat voor welke doelgroep doet zodat de verantwoordelijkheden van elke partner, en zo ook de wederzijdse verwachtingen, te allen tijde duidelijk zijn. Ook info over contactpersonen, concrete afspraken en deadlines worden expliciet in de samenwerkingsovereenkomsten opgenomen.
- Op te volgen indicatoren die lokaal invulling geven aan het centraal kader. Van bij de start dient duidelijk te zijn welke informatie wordt geregistreerd om de werking en de resultaten te monitoren. Ook de bijhorende streefcijfers/indicatoren worden voor elke samenwerkingsovereenkomst afzonderlijk onderhandeld o.b.v. de omgevingsanalyse en de Vlaamse en lokale doelstellingen.

### **Engagement m.b.t. samenwerking tussen OCMW's**

We moedigen kleinere OCMW's aan om samen te werken en hun expertise te clusteren.



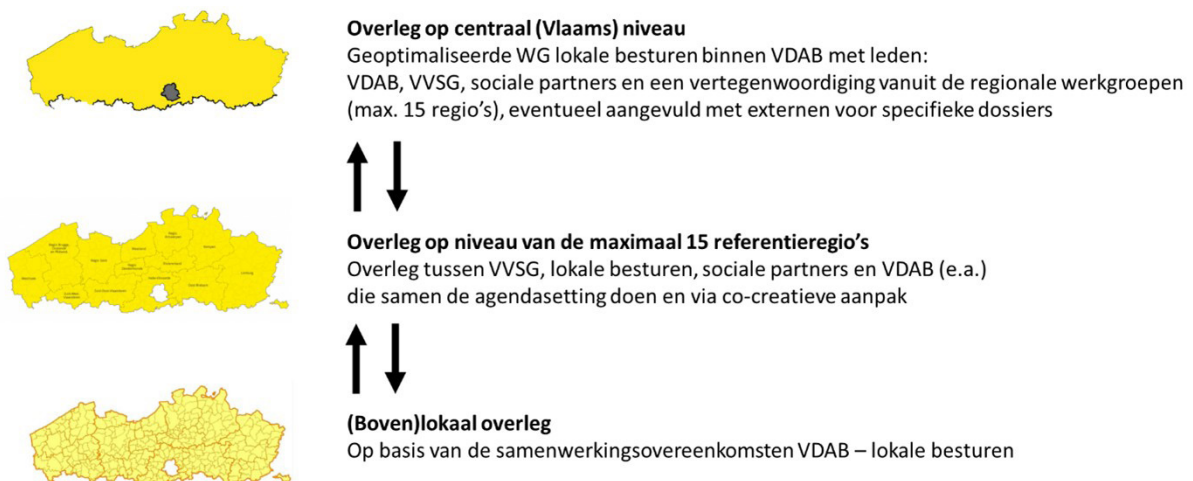
# Overlegstructuur

In de engagementsverklaring<sup>12</sup> werd opgenomen: “We bepalen een structureel en efficiënt overlegmodel tussen de sociale partners in de SERV en VDAB, de Vlaamse Regering en de lokale besturen in de VVSG op de relevante niveaus en optimaliseren de bestaande overlegstructuren binnen VDAB.” In dit pact geven we hiertoe een aanzet: we organiseren het operationele overleg op (boven)lokaal niveau, op niveau van de referentieregio’s en op Vlaams niveau; op strategisch niveau organiseren we structureel overleg tussen VVSG en SERV en tussen VVSG, SERV en de Vlaamse regering in het kader van de voortgang van het pact

## 9.1 Operationeel overleg op drie niveaus organiseren

Op operationeel niveau onderscheiden we drie overlegniveaus, nl. (boven)lokaal, op niveau van de referentieregio’s en centraal, waartussen betere informatiedoorstroming nodig is.

### Operationeel



12 In de aanloop naar de conferentie ‘Samen en lokaal voor werk’ ontwikkelden de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en VVSG een visie. Dit leidde tot een gezamenlijke engagementsverklaring tussen VVSG, SERV en de Vlaamse Regering. (zie ook <https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/samen-en-lokaal-voor-werk#engagementsverklaring>)

### 9.1.1 (Boven)lokaal overleg tussen VDAB en OCMW via de samenwerkingsovereenkomsten bepalen

(Boven)lokaal wordt het overleg tussen VDAB en OCMW geregeld via de samenwerkingsovereenkomsten. Binnen een Vlaams kader (zie p. 21 e.v.), dat de grote lijnen vastlegt, beslissen lokale besturen en VDAB samen wat het beste werkt. De samenwerkingsovereenkomst omvat een aantal minimale doelstellingen of ambities en acties die vanuit Vlaanderen werden bepaald. Daarnaast voorziet de samenwerkingsovereenkomst vrije ruimte om een meer specifieke/meer experimentele aanpak uit te werken. (zie ook '(Boven)lokaal samenwerkingsmodel' p. 25 e.v.)

### 9.1.2 Overleg op niveau referentieregio's via regionale werkgroepen stimuleren

**In navolging van het studiewerk van het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing<sup>13</sup> willen we ook overleg installeren in maximaal 15 referentieregio's.** Er is dus overleg in elke referentieregio, al dan niet in samenwerking met andere referentieregio's. Als werktitel noemen we dit voorlopig de regionale werkgroepen. Dit overleg is een herwerking van de provinciale werkgroepen binnen VDAB en komt niet in de plaats van de regiegebieden. Minstens VVSG, lokale besturen, VDAB en sociale partners zitten aan tafel, dit met de vrijheid om, indien lokaal gewenst, ook anderen bij dit overleg te betrekken.

**Een co-creatieve aanpak is een cruciaal (verbeter)punt.** De betrokkenen bepalen samen de agenda, rekening houdend met de knelpunten die uit een omgevingsanalyse werden gedistilleerd (zie verder).

**De scope (of opdracht) en doelstelling van dit overleg zijn duidelijk.** Het overleg heeft meerwaarde voor de betrokken actoren. Het eigenaarschap zorgt voor gedragenheid: er is informatiedoorstroming vanuit de verschillende beleidsniveaus, debat hierover én ruimte voor bijsturing. We zien alvast volgende concrete opdrachten voor deze regionale werkgroepen (rekening houdend met de resultaten van de omgevingsanalyse):

- Uitwerken en valideren van de omgevingsanalyse;
- Uittekenen van de visie en de (boven)lokale aanpak ten aanzien van (specifieke groepen van) niet-beroepsactieven zonder uitkering (bereiken, identificeren, begeleiden, anticiperen op drempels ...);
- Diepgaand discussiëren over (boven)lokale arbeidsmarktknelpunten met de betrokken actoren;
- Opnemen van de signaalfunctie over (boven)lokale arbeidsmarktnoden (vb. tekort aan bepaalde opleiding in de buurt) naar het Vlaamse niveau waarmee aan de slag moet worden gegaan;
- Vertalen van het Vlaams kader naar het (boven)lokale niveau;
- Creëren van dwarsverbindingen naar samenwerkingsverbanden zoals vervoersregio's en eerstelijnsregio's vanuit een integrale aanpak;
- Opmaken van Provinciaal Sectoraal OndernemingsPlan (PSOP) in een co-creatietraject met VDAB (en vanuit de knelpunten uit de omgevingsanalyse);

13 <https://www.steunpuntbestuurlijkevernieuwing.be/toekomstvisie-vlaanderen/>

- Zorgen voor afstemming van projecten zoals bv. de lokale partnerschappen en inclusieve werkvloeren;
- Verruimen van de focus op de eigen gemeente naar een bredere bovenlokale blik met aandacht voor gemeenschappelijke problematieken en mogelijke oplossingen hiervoor;
- Delen van good practices binnen de referentieregio.

Elke regionale werkgroep kan dit aanvullen met eigen accenten. Het toelaten van verschillen tussen de regionale werkgroepen kan zorgen voor leereffecten over wat wel/niet werkt en waarom.

*Wat* dit overleg moet doen (de opdracht), primeert op de vraag *waar* dit overleg wordt ingebed. Hiervoor liggen meerdere scenario's op tafel die (bij de opvolging van dit pact) worden bekeken (inbedding in een bestaande structuur dan wel een bestaand overleg op dit niveau vervangen).

**Hoe dit overleg vormt krijgt, hangt samen met de opdracht en behoeft vooraf zeker ook de nodige aandacht.** Het is bovendien belangrijk om ook op dit vlak al doende te leren, ervaringen uit te wisselen en waar nodig bij te sturen:

- Zo kan het voorzitterschap door een onafhankelijke gebeurtenis maar kan er ook worden gekozen voor een wisselend voorzitterschap (hetgeen zou bijdragen aan meer eigenaarschap bij de vaste partners).
- De doelstelling en de dossiers die op de agenda staan, bepalen wie via vertegenwoordiging (gemandateerd) mee aan tafel zit. Het gaat om personen uit het werkveld die vertrouwd zijn met het dossier, beschikken over overleg- en netwerkskills, breder kunnen kijken dan de dagdagelijkse besommeringen én het mandaat hebben gekregen om het (beleids-) debat erover te voeren.
- Cruciaal bij het vormgeven (en voor het welslagen) van dit overleg is het voorzien van een secretariaat/netwerkadministratieve organisatie die een faciliterende rol opneemt.
- Ook het managen van het netwerk verdient de nodige aandacht. Het kan bijvoorbeeld nuttig zijn om experts inzake netwerken/netwerkorganisaties te betrekken bij het vormgeven van deze werkgroepen of/en om het overleg te faciliteren.

### 9.1.3 Beleidssignalen via de Centrale werkgroep lokale besturen capteren

**De Centrale werkgroep Lokale besturen in de schoot van VDAB<sup>14</sup> heeft als ambitie het faciliteren van een nauwere samenwerking tussen het lokale bestuursniveau en de VDAB.** Het specifieke doel bestaat erin signalen te capteren over beleid en beleidsuitvoering op het raakvlak tussen Vlaamse en lokale werk- en arbeidsmarktmateries.

Deze ambitie ten volle waarmaken, vraagt om volgende aanpak/werkwijze:

- Er is relevante informatiedoorstroming zowel vanuit het Vlaamse als vanuit het (boven) lokale beleidsniveau.
- Informatiedoorstroming betreft beleid in uitvoering maar ook beleid in opmaak met (mogelijks) lokale impact. De werkgroep wordt geconsulteerd over deze beleidsvoorstellen.
- De signalen vanuit de centrale werkgroep worden meegenomen in de VDAB-beslissingsstructuur.
- Signalen vanuit de regionale werkgroepen worden opgepikt binnen de centrale werkgroep. Er is een vaste manier van communiceren over knelpunten/werkpunten voor VDAB, lokale besturen, sociale partners zodat iedereen permanent op de hoogte is van de stand van zaken en deze ook kan opvolgen (wat is er rond gedaan, door wie, op welk niveau, waar is het probleem wel/niet opgelost, wat moet er nog gebeuren).
- Er is wederzijds vertrouwen en transparantie over de verwachtingen en doelstellingen.
- Er is een engagement tot actieve deelname van alle betrokken partners.
- Er is ruimte voor een open gesprek en diepgaande discussie over uitdagingen die betrekking hebben op het lokaal arbeidsmarktbeleid, waar wenselijk, voor bijsturing van (nieuw) beleid en van beleidsuitvoering.

**Maximale informatiedoorstroom vanuit de regionale werkgroepen vraagt om een aanpassing van de samenstelling van de centrale werkgroep.** Mogelijk scenario voor de samenstelling is:

- VDAB, VVSG, sociale partners en een vertegenwoordiging vanuit de regionale werkgroepen (maximaal 15 referentieregio's);
- Indien wenselijk kunnen externe experts (zoals medewerkers van DWSE of andere betrokken beleidsdomeinen) voor specifieke dossiers worden uitgenodigd.

---

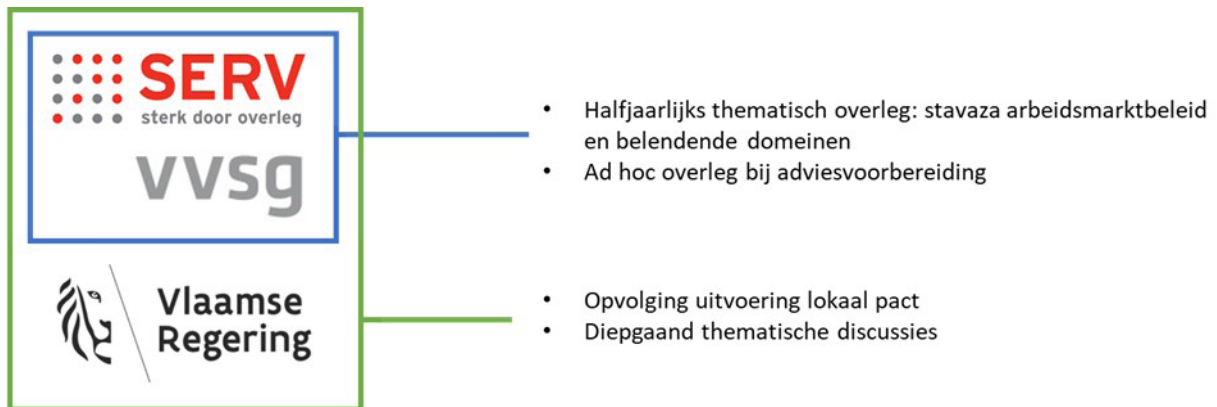
<sup>14</sup> Opgericht november 2015.



## 9.2 Strategisch overleg organiseren

Op strategisch niveau is er in de toekomst structureel overleg tussen VWSG en SERV. Daarnaast is er ook overleg tussen VWSG, SERV en de Vlaamse regering in het kader van de voortgang van het pact.

### Strategisch



### 9.2.1 Structurele dialoog voorzien tussen VWSG en SERV

Het gezamenlijk overleg tussen VWSG en SERV om te komen tot de engagementsverklaring en dit pact leerde ons alvast dat blijvend thematisch overleg rond arbeidsmarktbeleid wenselijk is en een meerwaarde heeft. Ook regelmatige onderlinge afstemming over de werking van de regionale werkgroepen en de centrale werkgroep lokale besturen kan nuttig zijn. Binnen de geoptimaliseerde overlegstructuur is het belangrijk om al doende te leren, in het bijzonder over nieuwe overlegorganen, zodat en cours de route kan worden bijgestuurd om het overleg te optimaliseren.

### 9.2.2 Overleg in het kader van dit pact voorzien tussen VWSG, SERV en Vlaamse regering

In het kader van de voortgang van het pact is er overleg tussen VWSG, SERV en de Vlaamse regering. Dit overleg dient om het pact en de resultaten nauwgezet en regelmatig op te volgen, hierover terug te koppelen en, indien nodig, bij te sturen. Het gaat om overleg tussen voorzitter en ondervoorzitter van de SERV, voorzitter en algemeen directeur VWSG, Vlaamse regering aangevuld met, indien nodig in functie van een inhoudelijke toelichting, externe experts (vanuit VDAB, WSE ...).

## Onze engagementen

Op (boven)lokaal niveau stimuleren we het sluiten van samenwerkingsovereenkomsten tussen lokale besturen en VDAB.

Regionale werkgroepen moeten zorgen voor dialoog met meerwaarde op niveau van de referentieregio's, via een co-creatieve aanpak, duidelijke doelstellingen en ruimte om te leren.

Op Vlaams niveau engageren we ons tot een actieve deelname aan en open debat binnen de Centrale werkgroep Lokale besturen. Deze werkgroep moet nauwe samenwerking tussen het lokale bestuursniveau en de VDAB faciliteren, signalen capteren over beleid en beleidsuitvoering op het raakvlak tussen Vlaamse en lokale werk- en arbeidsmarktmaties en dit beleid onder de loep nemen. We onderschrijven samen de doelstellingen van dit orgaan.

VSG en SERV engageren zich tot:

- (minstens) halfjaarlijks formeel overleg om de stand van zaken m.b.t. arbeidsmarktbeleid en, indien relevant in dit kader, belendende beleidsdomeinen te bespreken (bv. kinderopvang);
- ad hoc informeel overleg in het kader van adviesvoorbereidend werk inzake arbeidsmarktbeleid en naar aanleiding van actuele situaties;
- opvolging en evaluatie van dit overleg om eruit te leren en waar nodig bij te sturen.

VSG, SERV en de VR engageren zich om:

- de algemene voortgang van dit pact op te volgen;
- op regelmatige basis gezamenlijk thematisch in te zoomen op een bepaald dossier, nl. een diepgaand inhoudelijk debat te voeren over een bepaald topic uit het pact of een hiermee samenhangend dossier.

# Data

# 10

We voeren een adequaat beleid geïnformeerd door data en dit zowel voor het onderbouwen van beleidsbeslissingen als voor een betere informatiedoorstroom op individueel dossierniveau. Daarvoor werken we het juiste juridische kader uit.

## 10.1 Juist juridisch kader creëren

**Op juridisch vlak is een decretaal kader voor lokaal arbeidsmarktbeleid nodig als basis voor het sluiten van protocollen en data-aanvragen** van, naar en tussen lokale besturen (bv. tussen OCMW's en CAW's en met de VDAB) en met Vlaamse en federale gegevensbronnen. Er moeten afspraken worden gemaakt over de te verzamelen data, niet alleen in termen van semantiek, maar ook qua methodologie voor de dataverzameling op alle niveaus. Dit is essentieel om de continuïteit en vergelijkbaarheid van (boven)lokale data te garanderen en om cijfers te kunnen aggregeren tot op het niveau van de referentieregio's en bij uitbreiding heel Vlaanderen. Er zijn ook afspraken nodig over wie verplicht is welke data bij te houden. Als lokale besturen op uniforme wijze (zowel inhoudelijk als procesmatig) data doorgeven aan VDAB, kan die er als data-regisseur mee aan de slag en is een adequate evaluatie mogelijk. Tegelijkertijd dringt afstemming zich meer globaal op om de administratieve lasten te beperken die lokale overheden onder vinden in o.a. de rapportage van de voortgang van projecten en programma's richting hogere overheden.

## 10.2 Zorgen voor relevante, up-to-date arbeidsmarktdata

**Om kort op de bal te kunnen spelen, is het belangrijk dat de betrokken actoren op alle niveaus toegang hebben tot relevante, up-to-date arbeidsmarktdata.** Kwaliteitsvolle (correcte en actuele) cijfers zijn een noodzakelijke voorwaarde voor een gedifferentieerd

evidence-informed lokaal arbeidsmarktbeleid<sup>15</sup>. Dergelijke gegevens laten immers toe om: (1) de doelgroep in kaart te brengen, (2) zicht te krijgen op de uitdaging(en) waarvoor men staat en (3) op te volgen in welke mate en op welke vlakken vooruitgang geboekt wordt. Momenteel is er echter een algemeen gebrek aan cijfers. Niemand beschikt bijvoorbeeld over geaggregeerde cijfers om de doelgroepen te identificeren op (boven)lokaal of Vlaams niveau, zowel qua omvang als qua samenstelling, waardoor het fundament voor een kwaliteitsvolle omgevingsanalyse ontbreekt.

**Het identificeren van de doelgroepen moet op alle niveaus mogelijk zijn o.b.v. administratieve data.** De publicaties van het Steunpunt Werk over de bredere arbeidsreserve op basis van de resultaten van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK),<sup>16</sup> inspireren heel wat lokale besturen. De huidige beschikbare administratieve gegevens laten echter niet toe om de doelgroepen ook op (boven)lokaal niveau in kaart te brengen:

- De EAK verzamelt informatie op provincie- i.p.v. gemeenteniveau en de omvang van de steekproef is beperkt. Bovendien is de EAK een enquête waarin personen zelf hun sociaal-economische positie rapporteren. De cijfers betreffen m.a.w. de perceptie van de respondent op het moment van de bevraging.
- De werking van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM&SB) van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid (KSZ) is momenteel niet gericht op beleidsmonitoring.<sup>17</sup> De data zijn slechts beschikbaar met vertraging (tot drie jaar): het DWH AM & SB werkt op het ritme van de traagste data-leverancier. De gegevens laten bovendien niet toe om alle relevante personen op de radar te hebben<sup>18</sup>.

**De KSZ is de spil voor efficiënte data-uitwisseling op dossierniveau tussen de diensten,** omdat alle sociale zekerheidsinstellingen (zoals ook het OCMW) via hen informatie moeten uitwisselen. Dit zorgt voor betrouwbare informatie vanuit authentieke bronnen, minimaliseert administratieve lasten, waarborgt privacy, en bevordert samenwerking tussen instanties, zoals VDAB en OCMW, om effectieve dienstverlening te bieden. De uitbreiding van de gegevensuitwisseling via de KSZ kan maar gerealiseerd worden als daarvoor de nodige machtigingen zijn afgeleverd.

---

15 De OESO definieert evidence-informed policy als volgt: *“a process whereby multiple sources of information, including statistics, data and the best available research evidence and evaluations, are consulted before making a decision to plan, implement, and (where relevant) alter public policies and programmes”* Bron: OECD (2020), Building Capacity for Evidence-Informed Policy-Making: Lessons from Country Experiences, OECD Publishing, Paris.

16 <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/arbeidsreserve>

17 De SERV-nota ‘Betere overheidsdata voor evidence-informed arbeidsmarktonderzoek en -beleid’ (2022) biedt een overzicht van de ervaren knelpunten. (<https://www.serv.be/node/14954>)

18 De niet-beroepsactieven zijn bv. beperkt tot personen in uiteenlopende statuten, die in het DWH AM&SB gekend zijn via databronnen van verschillende overheidsinstellingen. De categorie ‘anderen’ is een diverse groep met onder meer uitgaande grensarbeiders, huismoeders en -vaders, werkenden in Europese en internationale instellingen, naar België gedetacheerden, zeelieden van de Belgische koopvaardij, personen die louter leven van rente-inkomsten en zwartwerkers zonder een uitkering.

**De kernvariabelen<sup>19</sup> van de Vlaamse arbeidsrekening (VAR)<sup>20</sup> moeten inzicht verschaffen in de samenstelling van de niet-beroepsactieven zonder uitkering en van het OCMW-cliënteel.** De VAR bevat een aantal arbeidsmarktstatistieken die het Steunpunt momenteel publiceert tot op bovenlokaal en lokaal niveau. Deze cijfers verschaffen voornamelijk geen inzicht in de samenstelling van de groep niet-beroepsactieven<sup>21</sup>, maar het Steunpunt zou de data m.b.t. niet-beroepsactieven in de toekomst verder willen verfijnen om verschillende types van niet-beroepsactieven in kaart te kunnen brengen tot op lokaal niveau<sup>22</sup>. Hoewel dat technisch mogelijk is, werd dat praktisch onhaalbaar gemaakt door de beslissing om de VAR volledig via de KSZ te doen verlopen vanaf 1/1/2024. Heel wat knelpunten op het vlak van data situeren zich op federaal niveau bij het gebruik van de KSZ. Naast de aangehaalde beperkingen qua data, zijn er ook operationele drempels. Deze uitdagingen m.b.t. de werking van de KSZ maken het **voor het Steunpunt niet langer mogelijk om de VAR ook in de toekomst te blijven updaten.**

**Een gecoördineerde aanpak is aangewezen om de beschikbare data optimaal te benutten en te verspreiden om op lokaal niveau geïnformeerde beslissingen te kunnen nemen.**

Dit overstijgt het beleidsdomein Werk. Heel wat steden hebben momenteel al een eigen stadsmonitor die een schat aan data bevat en publiek toegankelijk is. De daarin opgenomen arbeidsmarktdata zijn vaak gebaseerd op VDAB- en VAR-gegevens van het Steunpunt Werk. Idealiter worden dergelijke lokale initiatieven verder gevoed door een overkoepelend expertisecentrum dat ook relevante data uit andere beleidsdomeinen verzamelt en publiceert.

### 10.3 Data-uitwisseling op individueel dossierniveau verbeteren

**Uitwisselingen van persoonsgegevens zijn in beide richtingen belangrijk voor een goede samenwerking tussen VDAB en OCMW,** conform de regelgeving en binnen de contouren van het beroepsgeheim. Trajectbegeleiders moeten, in het geval van warme overdracht, blijvend het dossier kunnen opvolgen en consequent worden geïnformeerd over de stappen die door de andere organisatie in het traject worden genomen zonder te moeten inloggen in het IT-systeem van die organisatie. Dit verbetert de opvolging en voorkomt draaideureffecten. Dat impliceert een geïntegreerde dossierflow. Wanneer iemand lokaal wordt 'vastgepakt' en in een lokaal (voor) traject zit, worden er data geregistreerd. Deze dataflow moet blijven doorlopen: de gegevens mogen niet verloren gaan wanneer iemand wordt doorverwezen naar een andere dienstverlener. We zetten nog sterker in op een warme overdracht van een dossier en verbeteren het onthaal van personen die instromen via een partnerorganisatie. Om dit te realiseren, moeten IT-systemen betekenisvol aan elkaar kunnen worden gekoppeld. De kwaliteit van IT-systemen is voornamelijk echter zeer uiteenlopend en niet alle systemen kunnen momenten vlot aan elkaar worden gekoppeld.

19 In de VAR zijn de volgende cijfers opgenomen: de omvang van de bevolking en de beroepsbevolking, het aantal NWWZ, werkenden, loontrekkenden, zelfstandigen/helpers en niet-beroepsactieven, werkzaamheidsgraad, werkloosheidsgraad en het aandeel niet-beroepsactieven, loontrekkenden, zelfstandigen/helpers, werklozen in de bevolking.

20 <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/overkoepelende-producten-en-ondersteuning/vlaamse-arbeidsrekening-var>

21 Volgens de ILO-definitie

22 Denk bijvoorbeeld aan arbeidsongeschikten (minder/meer dan 1 jaar onderscheiden), studenten, pensioenstelsels, arbeidshandicap, leefloongerechtigden ...

## Onze engagementen

### **We maken van een juridisch kader voor lokale arbeidsmarktdata:**

**Dit juridisch kader voor lokale arbeidsmarktdata, fungeert als basis voor het sluiten van protocollen en data-aanvragen** van, naar en tussen lokale besturen en met Vlaamse en federale gegevensbronnen. We maken afspraken over de te verzamelen data (wat betreft de semantiek en de methodologie) en over wie welke data bijhoudt/moet bijhouden. We bekijken hoe meer globale afstemming kan worden gerealiseerd om de administratieve lasten van lokale besturen te beperken.

**Afstemming op semantisch niveau.** Opdat data uit verschillende databanken betekenisvol met elkaar kunnen communiceren, zorgen we voor verdere afstemming tussen de lokale, Vlaamse en federale overheden over begrippen zoals het 'inkomen', 'gezinsamenstelling' en '(arbeids) ongeschiktheid'. Hier ligt een opdracht voor het Agentschap Digitaal Vlaanderen (het OSLO-interoperabiliteitsprogramma) om in samenwerking met o.a. KSZ begrippen en concepten op elkaar af te stemmen.

### **Opdat een goede samenwerking tussen VDAB en OCMW op het terrein mogelijk is, in het kader van concrete dossiers, zorgen we voor:**

**Goede data-uitwisseling op individueel dossierniveau.** Er moet dringend werk worden gemaakt van de interoperabiliteit van de IT-systemen om data-uitwisseling op een efficiënte manier mogelijk te maken. Dit is in de eerste plaats nodig in het kader van individuele dossiers. We maken werk van een geïntegreerde dossierflow. We zetten nog sterker in op een warme overdracht van een dossier en verbeteren het onthaal van personen die instromen via een partnerorganisatie. We pakken de gekende verbeterpunten aan die werden geïdentificeerd in het kader van doorstroom tussen OCMW's en VDAB.

**Uitbreiding van de gegevensuitwisseling via de KSZ.** Hiertoe voorzien we de nodige machtigingen en data-aanvragen zodat de relevante informatie zo veel mogelijk automatisch ingelezen wordt in de individuele dossiers. Dit om waar mogelijk te vermijden dat er moet worden ingelogd in systemen van andere organisaties om gegevens in te voeren of informatie op te zoeken.

**Investerings in datasystemen.** We geven het Agentschap Digitaal Vlaanderen (o.a. het Digitaal Transformatiebureau en het programma Lokaal Digitaal), het Agentschap Binnenlands Bestuur en het Smart Region Office de opdracht om voldoende ondersteuning te voorzien van de lokale besturen (gemeente, OCMW) en partners en waar nodig in co-creatie met alle betrokkenen (incl. federale overheden):

- De nodige gezamenlijke digitale bouwstenen te onderzoeken en te ontwikkelen (bv. dossierbehandelingssystemen, systemen voor gegevensuitwisseling).
- Business processen te optimaliseren gericht op administratieve vereenvoudiging en het vermijden van dubbele dataregistraties.

- Afspraken te maken over wie toegang heeft tot of zicht heeft op welke delen van een dossier (in elkaars systemen) en wat de verdeling van gebruikersrechten is (wie mag/kan wat doen).
- In begeleiding en vorming te voorzien met het oog op het verhogen van de digitale vaardigheden van lokale besturen en partners om de nodige data in de eigen dossiers te zetten, uit te wisselen met alle betrokken actoren (bv. dossieruitwisseling) of in het kader van het rapporteren of genereren van beleidsrelevante data naar actoren op Vlaams niveau of voor beleidsonderzoek.

**Om tegemoet te komen aan de toenemende vraag naar relevante, up-to-date data als basis voor ontwikkeling, uitvoering en opvolging van lokaal arbeidsmarktbeleid, spannen we ons in voor:**

**Klantvriendelijke dataprocessen en instrumenten.** Het identificeren en aanpakken van datanoden bij de gebruikers (in eerste instantie lokale besturen, VDAB en hun partners) vormt de basis voor het databeleid. Idealiter worden relevante data gedeeld via een gebruiksvriendelijk instrument dat publiek toegankelijk is. We gaan onder meer na in welke mate het “dashboard lokale besturen” inspeelt op de informatienoden van lokale besturen en VDAB, en sturen waar nodig bij.

**Goede data-uitwisseling vanuit beleidsmatig perspectief.** Interoperabiliteit van de IT-systemen is nodig om op alle bestuursniveaus te beschikken over geaggregeerde data, wat nodig is om goede beleidskeuzes te maken, deze te onderbouwen en op te volgen. Administratieve databronnen moeten tijdig aan elkaar gekoppeld worden en verrijkt met enquêtedata, ook op niveau van lokale besturen en voor de beoogde doelgroepen. De Vlaamse regering moet de nodige capaciteit en middelen voorzien om deze zaken te kunnen waarmaken.

**Een overkoepelend expertisecentrum voor data en monitoring op lokaal niveau.** Dit expertisecentrum kan meehelpen om de geregistreerde datanoden van lokale besturen op een gecoördineerde manier te beantwoorden.

**Een signaalfunctie naar federaal niveau.** Om op datavlak doorbraken te realiseren, is betere samenwerking met het federale niveau vereist. Dat geldt ook voor de toekomst van de VAR. We willen o.a. vermijden dat het Steunpunt Werk de cijfers van de Vlaamse arbeidsrekening (VAR) niet meer kan updaten. Hiertoe gaan we na of het Steunpunt de machtiging kan krijgen om de gepseudonimiseerde data van elke dataleverancier of van de KSZ op het eigen kantoor te verwerken volgens de principes van veilige databewerking.